



ΕΚΠΟΝΗΣΗ: **CMT Prooptiki**
CONSULTING MANAGEMENT TRAINING

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.5

ΠΡΟΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΗ ΟΔΗΓΟΥ

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

Φεβρουάριος, 2022

Το παραδοτέο 2.1.5, 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.

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 γενικό πλαίσιο ρύθμισης της Κοινωνικής Οικονομίας στην Ελλάδα...	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Το ειδικό πλαίσιο ρύθμισης του οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε.	15
2.1 Το ιδρυτικό πλαίσιο των Κοι.Σ.Π.Ε.	16
2.1.1 Η τροποποίηση του πλαισίου των Κοι.Σ.Π.Ε.	17
2.2 Οι κύριοι άξονες των Κοι.Σ.Π.Ε.	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Το νέο υπόδειγμα - μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.....	25
3.1 Η οριοθέτηση του Μοντέλου	25
3.2 Τα χαρακτηριστικά του μοντέλου	27
3.3 Οι Αρχές του Μοντέλου	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Τα στάδια εφαρμογής του Μοντέλου	34
4.1 Η επιλογή ενεργοποίησης του Μοντέλου	34
4.2 Η διοικητική υποστήριξη του Μοντέλου.....	36
4.3 Οι διαδικασίες εφαρμογής του Μοντέλου	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Τα εργαλεία εφαρμογής του Μοντέλου	46
5.1 Η διαμόρφωση της εργαλειοθήκης του Μοντέλου	46
5.2 Το περιεχόμενο της εργαλειοθήκης του Μοντέλου	47
5.2.1 Το έντυπο Πρώτης Επαφής και Υποδοχής.....	47
5.2.2 Το έντυπο αποτύπωσης του Επαγγελματικού και Κοινωνικού Προφίλ.....	48
5.2.3 Το εργαλείο του Ατομικού Σχεδίου Δράσης.....	49
5.2.4 Το εργαλείο της ανάλυσης της θέσης εργασίας.....	49
5.2.5 Το εργαλείο αξιολόγησης της παροχής υπηρεσιών ΥΑ.....	51
5.2.6 Το εργαλείο μέτρησης του κοινωνικού αντικτύπου των υπηρεσιών ΥΑ.....	51
5.2.7 Συμπληρωματικά έντυπα.....	53
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	55
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. Το έντυπο Πρώτης Επαφής και Υποδοχής.....	59
1. Πρώτη Επαφή- Υποδοχή (Intake)	59
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. Το έντυπο αποτύπωσης του Επαγγελματικού Προφίλ.....	64
2. Επαγγελματικό και κοινωνικό προφίλ	64

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3. Το εργαλείο του Ατομικού Σχεδίου Δράσης.....	74
3. Ατομικό Σχέδιο Δράσης.....	74
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4. Το εργαλείο της ανάλυσης της θέσης εργασίας.....	75
4. Εργαλείο ανάλυσης θέσης εργασίας βάσει δεξιοτήτων.....	75
5. Εργαλείο ανάλυσης θέσης εργασίας.....	77
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5. Το εργαλείο αξιολόγησης της παροχής υπηρεσιών ΥΑ.....	79
6. Αυτοαξιολόγηση υπηρεσίας υποδοχής.....	79
7. Αξιολόγηση υπηρεσιών Γραφείου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης από εξυπηρετούμενο.....	81
8. Αξιολόγηση υπηρεσιών Γραφείου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης από επιχείρηση	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6. Το εργαλείο μέτρησης του κοινωνικού αντικτύπου των υπηρεσιών ΥΑ83	
9. Εργαλείο Μέτρησης Κοινωνικού Αντικτύπου των υπηρεσιών ΥΑ.....	83
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7. Συμπληρωματικά Έντυπα.....	85
10. Φόρμα επικοινωνίας με επιχειρήσεις.....	85
11. Επιστολές προς Εργοδότες.....	86

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανά χείρας Μελέτη αντιστοιχεί στο Παραδοτέο 2.1.5 «*Οδηγός Εφαρμογής του Μοντέλου 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 παράλληλη υποστήριξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα για την προώθηση της εργασιακής τους (επαν-)ένταξης. Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Τομεακού Επιχειρησιακού Προγράμματος "Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα 2014 - 2020".

Το Παραδοτέο 2.1.5 αποτελεί μέρος της Δράσης «*Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα*», η οποία προσανατολίζεται στην επιστημονική και επιχειρησιακή υποστήριξη των Κοι.Σ.Π.Ε. για την κοινωνικοοικονομική και επαγγελματική (επαν-)ένταξη ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Συγκεκριμένα, η Δράση επιδιώκει να συνδέσει αρμονικά τους στόχους και τους σκοπούς που προκύπτουν από τον διττό ρόλο των Κοι.Σ.Π.Ε. ως αποκαταστασιακές και επιχειρηματικές οντότητες. Για το λόγο αυτό, θα αναπτύξει ένα ευρύ φάσμα εργαλείων άμεσα διαθέσιμα και αξιοποιήσιμα από τους Κοι.Σ.Π.Ε. με απώτερο σκοπό να διαμορφώσει συνθήκες για την μεταφορά τεχνογνωσίας και δικτύωσης μεταξύ τους.

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

Ο κύριος στόχος του Παραδοτέου είναι να επιτρέψει στους βασικούς συντελεστές του Ελληνικού οικοσυστήματος των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (Διοικητικό Συμβούλιο της ΠΟΚοιΣΠΕ, Γενικές Συνελεύσεις και Διοικητικά Συμβούλια των Κοι.Σ.Π.Ε., μέλη και εργαζόμενους των Κοι.Σ.Π.Ε.) να κατανοήσουν την φιλοσοφία, τους άξονες και το περιεχόμενο του 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 Αντικείμενο του Παραδοτέου είναι:

α) Η αποτύπωση των κύριων αρχών και χαρακτηριστικών του *Μοντέλου 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.).

β) Η παρουσίαση των κύριων διαδικασιών και σταδίων εφαρμογής του Μοντέλου

γ) Η παρουσίαση των κύριων εργαλείων εφαρμογής του Μοντέλου.

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** παρουσιάζει το γενικό πλαίσιο ρύθμισης της **Κοινωνικής Οικονομίας** στην Ελλάδα, όπως οριοθετείται ως το πλέγμα οργανωμένων δραστηριοτήτων συλλογικού και κοινωνικού αντίκτυπου φορέων που καλύπτουν το χώρο ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα της οικονομίας,

Το **Κεφάλαιο 2** παρουσιάζει το ειδικό πλαίσιο ρύθμισης μίας μορφής άσκησης κοινωνικής επιχειρηματικότητας, τους **Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης** (Κοι.Σ.Π.Ε.) που διέπονται από το άρθρο 12 του Ν. 2716/1999 και τις διατάξεις του Ν. 1667/1986, του άρθρου 12 του Ν. 3842/2010, του Ν. 4430/2016 και του άρθρου 12 του Ν. 4542/2018.

Το **Κεφάλαιο 3** παρουσιάζει τις κύριες διαστάσεις του πρωτότυπου υποδείγματος - *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.*, συστηματοποιώντας τα χαρακτηριστικά και τις αρχές του σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες 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 **Κεφάλαιο 4** αποτυπώνει τις κύριες διαδικασίες και τα στάδια εφαρμογής του Μοντέλου από τους ενδιαφερόμενους Κοι.Σ.Π.Ε., παρουσιάζοντας εκτός των άλλων και την εμβληματική οργανωτική επιλογή σύστασης μίας εσωτερικής μονάδας με τίτλο «Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για την παροχή υπηρεσιών ΥΑ σε ενδιαφερόμενα ΑμΨΚΠ.

Το **Κεφάλαιο 5** παρουσιάζει την φιλοσοφία και το επιχειρησιακό πλαίσιο μίας πρωτότυπης εργαλειοθήκης για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ΑμΨΚΠ μέσω των Κοι.Σ.Π.Ε., καταγράφοντας τα εργαλεία εφαρμογής των σχετικών διαδικασιών¹ από τα στελέχη των Κοι.Σ.Π.Ε. που θα απασχοληθούν στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της παροχής υπηρεσιών ΥΑ (είτε αυτές παρέχονται στους λήπτες εντός του συνεταιριστικού επαγγελματικού περιβάλλοντος είτε στην ανοικτή και ανταγωνιστική αγορά εργασίας):

- Το έντυπο Πρώτης Επαφής και Υποδοχής το οποίο συμπληρώνεται κατά την αρχική επαφή του ΑμΨΚΠ με τον Κοι.Σ.Π.Ε.
- Το έντυπο σκιαγράφησης του Επαγγελματικού Προφίλ των ΑμΨΚΠ και υποψηφίων εργαζομένων
- Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης
- Το εργαλείο της ανάλυσης θέσης εργασίας
- Το εργαλείο αξιολόγησης της ποιότητας του πλαισίου και των υπηρεσιών ΥΑ
- Το εργαλείο μέτρησης κοινωνικού αντικτύπου των υπηρεσιών ΥΑ.

Ο Οδηγός ολοκληρώνεται με την παράθεση αντιπροσωπευτικής Ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας στα πεδία της εργασιακής και κοινωνικής ένταξης των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού (με έμφαση στην υποστηριζόμενη απασχόληση ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα), που επιτρέπει στον αναγνώστη να εξασφαλίσει άμεση πρόσβαση στα πορίσματα της ακαδημαϊκής έρευνας και στις πηγές Διεθνών Οργανισμών και Ενώσεων.

¹ Τα σχετικά εργαλεία παρουσιάζονται στα Παραρτήματα 1-6 της ανά χείρας Μελέτης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Το γενικό πλαίσιο ρύθμισης της Κοινωνικής Οικονομίας στην Ελλάδα

Ο τομέας της κοινωνικής οικονομίας², όπως οριοθετείται γενικά ως το πλέγμα οργανωμένων δραστηριοτήτων φορέων που καλύπτουν το χώρο ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα της οικονομίας³, παρουσιάζει ιδιαίτερη ανάπτυξη στα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Το 2020 λειτουργούσαν περίπου 2 εκ. φορείς κοινωνικής οικονομίας που αντιπροσώπευαν το 10% του συνολικού αριθμού επιχειρήσεων στην ΕΕ, απασχολώντας τουλάχιστον 11 εκατομμύρια εργαζόμενους, δηλαδή το 6% της συνολικής απασχόλησης⁴.

Οι πρωτοβουλίες κοινωνικής οικονομίας δεν επιδιώκουν την μεγιστοποίηση του κέρδους, αλλά διέπονται από αλληλέγγυο επιχειρηματικό πνεύμα για την προώθηση κοινωνικών σκοπών και στόχων, όπως: α) η προώθηση της κοινωνικής ένταξης ευπαθών ομάδων (π.χ. μέσω της πρόσληψης ή εκπαίδευσης ατόμων που αντιμετωπίζουν αυξημένους κινδύνους φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού⁵), β) η κάλυψη αναγκών που δεν ικανοποιούνται επαρκώς από τις δημόσιες πολιτικές ή τις επιχειρηματικές πρωτοβουλίες της αγοράς (π.χ. προστασία περιβάλλοντος, φροντίδα των παιδιών ή στέγαση οικογενειών με χαμηλό εισόδημα) και γ) η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Τα πεδία δραστηριοποίησης των φορέων κοινωνικής οικονομίας καλύπτουν όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, όπως οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, η ιδιωτική ασφάλιση, η γεωργία, οι κατασκευές, η βιοτεχνία, το εμπόριο, οι υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας, η στέγαση, το περιβάλλον, ο αθλητισμός, οι πολιτιστικές υπηρεσίες κλπ⁶.

Οι πλέον αντιπροσωπευτικές «τυπικές» μορφές των φορέων του τομέα της κοινωνικής οικονομίας που δραστηριοποιούνται στα Κράτη Μέλη της ΕΕ είναι οι Συνεταιρισμοί, οι Εταιρίες

² Ο όρος *κοινωνική οικονομία* εμφανίσθηκε για πρώτη φορά στην οικονομική βιβλιογραφία το 1830, όταν ο Γάλλος φιλελεύθερος οικονομολόγος Charles Dunoyer δημοσίευσε το έργο του «Πραγματεία περί της Κοινωνικής Οικονομίας», στο οποίο τασσόταν υπέρ μιας ηθικής προσέγγισης της οικονομίας.

³ Σύμφωνα με τη συλλογική θεωρία της «*Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας*» (*social and solidarity economy*) οι δημόσιες πολιτικές και οι ιδιωτικές επιχειρηματικές πρωτοβουλίες συμπληρώνονται από παρεμβάσεις ιδιωτικών οργανισμών που στοχεύουν στην ικανοποίηση μίας ανάγκης των μελών τους ή του κοινωνικού συνόλου μέσω της από κοινού αξιοποίησης των γνώσεων, της εμπειρίας και της δράσης των μελών τους..

⁴ Βλ. https://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy_el.

⁵ Η «φτώχεια» προσεγγίζεται ως μία κατάσταση αποστέρησης αγαθών και υπηρεσιών και προσδιορίζεται είτε ως απόλυτη φτώχεια (αδυναμία κάλυψης βασικών αναγκών, όπως διατροφή, στέγαση, ρουχισμός, συνθήκες υγιεινής), είτε ως σχετική φτώχεια (εισοδηματική ανισότητα). Ο «κοινωνικός αποκλεισμός» προσεγγίζεται ως σώρευση ποικίλων μορφών στέρησης, οι οποίες περιλαμβάνουν το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, τις άσχημες συνθήκες υγείας, την έλλειψη στέγης, την απουσία οικογενειακής στήριξης, την αδυναμία συμμετοχής στον κοινωνικό και πολιτιστικό ιστό και την έλλειψη απασχόλησης.

⁶ Βλ. Γ. Αμίτσης και Φ. Μαρίνη, *Θεσμοί και Πολιτικές Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα*, 2015.

Αλληλοβοήθειας, οι Εθελοντικές Οργανώσεις, τα Κοινωφελή Ιδρύματα και οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις⁷.

α) Οι **Συνεταιρισμοί** διαδραματίζουν ένα σημαντικό ρόλο στους τομείς της γεωργίας, της μεταποιητικής βιομηχανίας, των τραπεζών, του εμπορίου και των υπηρεσιών, εμφανίζοντας χαρακτηριστικά όπως η ανοιχτή, εθελοντική συμμετοχή, η ισότητα μεταξύ των μελών στο δικαίωμα ψήφου, η λήψη αποφάσεων με βάση την αρχή της πλειοψηφίας, η ισότιμη και ισόποση διανομή των οικονομικών αποτελεσμάτων στα μέλη, η αυτονομία και ανεξαρτησία.

β) Οι **Εταιρίες Αλληλοβοήθειας** (ή **Ταμεία Αλληλασφάλισης**) δραστηριοποιούνται ιδίως στους τομείς των υπηρεσιών υγείας και της επαγγελματικής ασφάλισης⁸ και χαρακτηρίζονται από ανοιχτή, εθελοντική συμμετοχή, ίσα δικαιώματα ψήφου, ανάγκη πλειοψηφίας για τη λήψη αποφάσεων, αυτονομία και ανεξαρτησία. Οι αμοιβές των μελών τους βασίζονται σε ασφαλιστικούς υπολογισμούς και όχι στην αναδιανομή του κεφαλαίου.

γ) Οι **Εθελοντικές Οργανώσεις** δραστηριοποιούνται ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας⁹ και χαρακτηρίζονται από ανοιχτή, εθελοντική συμμετοχή, ίσα δικαιώματα ψήφου, πλειοψηφία για τη λήψη αποφάσεων, αυτονομία και ανεξαρτησία.

δ) Τα **Κοινωφελή Ιδρύματα** αποτελούν ιδιωτικές πρωτοβουλίες δωρητών και χορηγών που διοικούνται από διορισμένους διαχειριστές, χρησιμοποιώντας τα σχετικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση κοινωνικών ή άλλων σκοπών που θέτουν οι ιδρυτές τους.

ε) Οι **Κοινωνικές Επιχειρήσεις**¹⁰ δραστηριοποιούνται ιδίως στους τομείς των κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας, της εκπαίδευσης, του πολιτισμού και της προστασίας του περιβάλλοντος, παρέχοντας αγαθά ή υπηρεσίες που συνδέονται άμεσα με τον δεδηλωμένο τους σκοπό να εξυπηρετήσουν το κοινωνικό όφελος. Οι όροι οργάνωσης και διοίκησής τους διαφέρουν ανάλογα με τη νομική τους μορφή (συνεταιριστική επιχείρηση, εταιρία περιορισμένης ευθύνης, ανώνυμη εταιρία, αστική εταιρία κλπ.). Υιοθετούν επιχειρηματικό

⁷ Βλ. ιδίως Φ. Μαρίνη, «Η ανάπτυξη του Ελληνικού οικοσυστήματος κοινωνικής επιχειρηματικότητας υπό το πρίσμα του ρυθμιστικού και επιχειρησιακού πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης» σε Α. Πασσάς, Κ. Αρβανιτόπουλος και Μ. Κοππά (επ.), *Ελλάδα - Ευρωπαϊκή Ένωση: Μία σχέση «μέσα από σαράντα κύματα» 1981-2021*, 2021, σ. 476.

⁸ Ο τομέας της επαγγελματικής ασφάλισης περιλαμβάνει ενδεικτικά τα συμβόλαια ομαδικής ασφάλισης, τα επικουρικά ταμεία που λειτουργούν με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα και τα συστήματα παροχών με βάση το ενεργητικό μιας επιχείρησης.

⁹ Ο τομέας των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας οριοθετείται ως ένα πλέγμα οργανωμένων δραστηριοτήτων δημόσιων φορέων, ιδιωτικών (κερδοσκοπικών και μη) οργανισμών, εθελοντικών φορέων και θρησκευτικών οργανώσεων, οι οποίες ρυθμίζονται από το κράτος και επιδιώκουν την άμεση ή μακροπρόθεσμη διατήρηση, βελτίωση ή αποκατάσταση της ικανότητας των ατόμων να ανταποκρίνονται στις ανάγκες διαβίωσης και κοινωνικής συμμετοχής.

¹⁰ Στην πράξη, η κοινωνική επιχειρηματικότητα αποτελεί ένα νέο υπόδειγμα άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, το οποίο μπορεί να λάβει διάφορες νομικές μορφές (συνεταιρισμός, ένωση, εμπορική εταιρία οποιασδήποτε μορφής, ίδρυμα κλπ.). Υπό αυτή την έννοια, η κοινωνική επιχείρηση είναι έννοια είδους προς γένος και αυτοτελές τμήμα του συνθετότερου και πολυπλοκότερου χώρου της κοινωνικής οικονομίας.

τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας, εξασφαλίζουν συνθήκες βιωσιμότητας μέσω της άσκησης γνήσιας επιχειρηματικής δραστηριότητας και επιδιώκουν την εξυπηρέτηση ενός κοινωνικού στόχου στον οποίο επενδύουν το σύνολο ή το μεγαλύτερο μέρος των κερδών τους.

Οι πηγές του Ελληνικού 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.**

Οι τυπικές μορφές των φορέων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα είναι οι **Συνεταιρισμοί**, 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 οικονομίας¹¹ και εισάγει ένα νέο ρυθμιστικό πλαίσιο για διαφορετικούς τύπους φορέων με ξεκάθαρο συλλογικό και κοινωνικό αντίκτυπο (φορείς *Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας – ΚΑΛΟ*).

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.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 4430/2016, οι φορείς της ΚΑΛΟ δεν καθορίζονται πια από τη νομική τους μορφή, αλλά από το νομικό τους καθεστώς (π.χ. οποιαδήποτε νομική μορφή μπορεί να γίνει δεκτή για να χαρακτηριστεί μια οργάνωση φορέας της ΚΑΛΟ, εφόσον πληροί τα κριτήρια που θέτει ο νόμος). Εν συντομία, αυτά τα κριτήρια αφορούν την επιχειρηματική δραστηριότητα στην ιδιωτική αγορά (τα έσοδα από δημόσιους φορείς δε θα πρέπει να υπερβαίνουν το 65% του συνολικού κύκλου εργασιών/τζιρου εντός μιας τριετίας), το δημοκρατικό σύστημα λήψης αποφάσεων (σύμφωνα με την αρχή ένα μέλος μία ψήφος), και έναν καλά καθορισμένο κοινωνικό σκοπό, με κέρδη που διανέμονται υπέρ της συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας (μέχρι 95% του ετήσιου κέρδους).

Τα μέλη ενός φορέα της ΚΑΛΟ που δεν είναι εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα στη διανομή των κερδών. Εξαιρούνται τα μέλη των Αστικών Συνεταιρισμών του Ν. 1667/1986 (Α' 196), που έχουν αποκτήσει την ιδιότητα του Φορέα Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, για τα κέρδη που προκύπτουν από τις συναλλαγές μεταξύ των μελών με το συνεταιρισμό, τα οποία και καλούνται πλεόνασμα. Για το σχηματισμό του πλεονάσματος τηρείται διακριτός λογαριασμός.

Παράλληλα, ο φορέας της ΚΑΛΟ υποχρεούται, από τη δεύτερη χρήση λειτουργίας του, να παρουσιάζει ετήσια δαπάνη μισθοδοσίας τουλάχιστον ίση με το 25% του κύκλου εργασιών της προηγούμενης χρήσης του. Η υποχρέωση αυτή αφορά τους Φορείς με κύκλο εργασιών και έσοδα επιχορηγήσεων της προηγούμενης ετήσιας χρήσης μεγαλύτερα από το 300% του

¹¹ 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».

ετήσιου κόστους μισθοδοτικής δαπάνης ενός υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης, με βάση τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό χωρίς επιδόματα.

**Οι φορείς της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
(άρθρο 3 Ν. 4430/2016)**

1. «Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας» είναι:

α. Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις του άρθρου 14,

β. οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) που διέπονται από το άρθρο 12 του Ν. 2716/1999 (Α' 96), συμπληρωματικά από τις διατάξεις του Ν. 1667/1986 (Α'196), του άρθρου 12 του Ν. 3842/ 2010 (Α' 58) και του παρόντος νόμου,

γ. οι Συνεταιρισμοί Εργαζομένων, που συστήνονται με το άρθρο 24,

δ. οποιοδήποτε άλλο μη μονοπρόσωπο νομικό πρόσωπο, εφόσον έχει αποκτήσει νομική προσωπικότητα, όπως ιδίως αγροτικοί συνεταιρισμοί του Ν. 4384/2016 (Α' 78), αστικοί συνεταιρισμοί του Ν. 1667/1986, Αστικές Εταιρίες των άρθρων 741 επ. του Α.Κ., εφόσον σωρευτικά συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

αα) Αναπτύσσει δραστηριότητες συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας, όπως ορίζονται στις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 2.

ββ) Μεριμνά για την πληροφόρηση και τη συμμετοχή των μελών του και εφαρμόζει δημοκρατικό σύστημα λήψης αποφάσεων, σύμφωνα με την αρχή ένα μέλος μία ψήφος, ανεξάρτητα από τη συνεισφορά κάθε μέλους.

γγ) Το καταστατικό του προβλέπει περιορισμούς στη διανομή του ως εξής:

i. ποσοστό τουλάχιστον 5% διατίθεται για το σχηματισμό αποθεματικού,

ii. ποσοστό έως 35% αποδίδεται στους εργαζόμενους του Φορέα, εκτός κι αν τα 2/3 των μελών της Γενικής Συνέλευσης αποφασίσουν αιτιολογημένα τη διάθεση του ποσοστού αυτού σε δραστηριότητες του στοιχείου iii,

iii. το υπόλοιπο διατίθεται για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη διεύρυνση της παραγωγικής του δραστηριότητας.

δδ) Εφαρμόζει σύστημα σύγκλισης στην αμοιβή της εργασίας, κατά το οποίο ο ανώτατος καθαρός μισθός δεν μπορεί να υπερβαίνει περισσότερο από τρεις φορές τον κατώτατο, εκτός και αν τα 2/3 των μελών της Γενικής Συνέλευσης αποφασίσουν διαφορετικά. Η υποχρέωση του προηγούμενου εδαφίου ισχύει και σε οποιαδήποτε μορφή σύμπραξης δύο ή περισσότερων Φορέων ΚΑΛΟ.

εε) Αποβλέπει στην ενδυνάμωση των οικονομικών δραστηριοτήτων του και τη μεγιστοποίηση της παραγόμενης κοινωνικής ωφέλειας μέσω της οριζόντιας και ισότιμης δικτύωσης με άλλους φορείς ΚΑΛΟ.

Επομένως, ο Νόμος 4430/2016 οριοθετεί ως νομικές μορφές άσκησης κοινωνικής επιχειρηματικότητας¹² τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις και τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης.

1. Οι **Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις** του άρθρου 14¹³ διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες:

α) **Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης**, οι οποίες διακρίνονται σε δύο υποκατηγορίες:

αα) **Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων**, 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 σε αυτές τις κατηγορίες. Η συμμετοχή σε αυτές των φυσικών προσώπων που ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού και προσμετρώνται στο παραπάνω ποσοστό πρέπει να διενεργείται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, το οποίο προσδιορίζεται στο καταστατικό της Κοιν.Σ.Επ.. Αν για οποιονδήποτε λόγο σταματήσει να πληρούται το ανωτέρω ποσοστό, ο Φορέας πρέπει εντός τριών μηνών να προβεί στις απαραίτητες εγγραφές μελών ή προσλήψεις εργαζομένων. Άλλως μετατρέπεται σε Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας.

αβ) **Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων**, οι οποίες επιδιώκουν την ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού. Ποσοστό 50% κατ' ελάχιστον των μελών και των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές ανήκουν υποχρεωτικά σε αυτές τις κατηγορίες. Η συμμετοχή σε αυτές των φυσικών προσώπων που ανήκουν στις Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού και προσμετρώνται στο παραπάνω ποσοστό πρέπει να διενεργείται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, το οποίο προσδιορίζεται στο καταστατικό της Κοιν.Σ.Επ.. Αν για οποιονδήποτε λόγο σταματήσει να πληρούται το ανωτέρω ποσοστό, ο Φορέας πρέπει εντός τριών μηνών να προβεί στις απαραίτητες εγγραφές μελών ή προσλήψεις εργαζομένων.

¹² Στην πράξη, η κοινωνική επιχειρηματικότητα αποτελεί ένα νέο υπόδειγμα άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, το οποίο μπορεί να λάβει διάφορες νομικές μορφές (συνεταιρισμός, ένωση, εμπορική εταιρία οποιασδήποτε μορφής, ίδρυμα κλπ.). Υπό αυτή την έννοια, η κοινωνική επιχείρηση είναι έννοια είδους προς γένος και αυτοτελές τμήμα του συνθετότερου και πολυπλοκότερου χώρου της κοινωνικής οικονομίας.

¹³ Η διάταξη 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».

β) **Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής ωφέλειας**, οι οποίες αναπτύσσουν δραστηριότητες «βιώσιμης ανάπτυξης»¹⁴, ή και παρέχουν «κοινωνικές υπηρεσίες γενικού ενδιαφέροντος»¹⁵.

2. Οι **Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης** (Κοι.Σ.Π.Ε.) διέπονται από το άρθρο 12 του Ν. 2716/1999 και τις διατάξεις του Ν. 1667/1986, του άρθρου 12 του Ν. 3842/2010, του Ν. 4430/2016¹⁶ και του άρθρου 12 του Ν. 4542/2018.

¹⁴ Το άρθρο 2 του Νόμου 4430/2016 προβλέπει:

Ως «βιώσιμη ανάπτυξη» ορίζονται οι οικονομικές δραστηριότητες, εμπορικές ή ανταλλακτικές, που προωθούν την αειφορία του περιβάλλοντος, την κοινωνική και οικονομική ισότητα, καθώς και την ισότητα των φύλων, προστατεύουν και αναπτύσσουν τα κοινά αγαθά και προωθούν τη διαγενεακή και πολυπολιτισμική συμφιλίωση, δίνοντας έμφαση στις ιδιαιτερότητες των τοπικών κοινωνιών. Ενδεικτικά, η βιώσιμη ανάπτυξη περιλαμβάνει τις εξής δραστηριότητες:

α. Την προστασία και αποκατάσταση του φυσικού περιβάλλοντος και της βιοποικιλότητας.

β. Την αειφόρο γεωργία και κτηνοτροφία, η οποία δίνει έμφαση στη διατήρηση και διάδοση απειλούμενων τοπικών παραδοσιακών ποικιλιών ή «φυλών» και στην αποτροπή διεύθυνσης γενετικά τροποποιημένων οργανισμών.

γ. Την τοπικά και περιφερειακά υποστηριζόμενη γεωργία ή κτηνοτροφία, που συμβάλλει στην ανάπτυξη απευθείας εμπορικών σχέσεων μεταξύ παραγωγών και καταναλωτών και ενισχύει την προσβασιμότητα σε είδη πρώτης ανάγκης, ιδίως των ασθενέστερων οικονομικά ομάδων του πληθυσμού, μέσα από την απευθείας διάθεσή τους.

δ. Το δίκαιο και αλληλέγγυο εμπόριο. Ως δίκαιο και αλληλέγγυο εμπόριο ορίζεται η βασισμένη στο διάλογο, τη διαφάνεια και τον αλληλοσεβασμό εμπορική σύμπραξη, που επιδιώκει μεγαλύτερη ισοτιμία στο διεθνές και εγχώριο εμπόριο. Συνεισφέρει στη βιώσιμη ανάπτυξη, προσφέροντας καλύτερους όρους εμπορίας των προϊόντων και διασφαλίζοντας τα δικαιώματα των περιθωριοποιημένων παραγωγών και εργαζομένων.

ε. Την παραγωγή ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές σε μικρή κλίμακα και την ανάπτυξη τεχνολογίας που μειώνει την κατανάλωση ενέργειας.

στ. Τη μείωση της παραγωγής αποβλήτων και απορριμμάτων σε τοπικό επίπεδο, με συμμετοχή των πολιτών, μέσα από την επαναχρησιμοποίηση, αξιοποίηση, ανακύκλωση των αποβλήτων ή μέσα από τον επανασχεδιασμό του τρόπου παραγωγής και διανομής των προϊόντων.

ζ. Την κατασκευή και συντήρηση υποδομών και ενέργειας σε δημοκρατική συνεργασία με τις τοπικές κοινωνίες.

η. Την ανάπτυξη δεξιοτήτων και μεταφορά τεχνογνωσίας.

θ. Τον εναλλακτικό, θεματικό και ήπιο τουρισμό.

ι. Το σχεδιασμό και τη διάθεση καινοτόμων και ελεύθερων ψηφιακών προϊόντων και υπηρεσιών ή κάθε μορφή τεχνολογίας που προωθεί την ομότιμη και βασισμένη στα κοινά παραγωγή.

ια. Την παραγωγή, τη μεταποίηση, την προώθηση ή τη διατήρηση της παραγωγικής ή πολιτιστικής κληρονομιάς κάθε τόπου.

ιβ. Την παραγωγή και προώθηση της ανεξάρτητης πολιτισμικής δημιουργίας.

ιγ. Την περιβαλλοντική αναβάθμιση των οικισμών και του κτιριακού αποθέματος.

ιδ. Τη διαχείριση ακίνητης περιουσίας με κοινωνικά και περιβαλλοντικά κριτήρια.

¹⁵ Το άρθρο 2 του Νόμου 4430/2016 προβλέπει:

Ως «Κοινωνικές υπηρεσίες γενικού συμφέροντος» ορίζονται οι υπηρεσίες που είναι προσβάσιμες σε όλους, προάγουν την ποιότητα ζωής και παρέχουν κοινωνική προστασία σε ομάδες όπως ηλικιωμένοι, βρέφη, παιδιά, άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις και περιλαμβάνουν την εκπαίδευση, την υγεία, την κοινωνική στέγαση, την κοινωνική σίτιση, την παιδική φροντίδα, τη μακροχρόνια φροντίδα και τις υπηρεσίες κοινωνικής αρωγής, χωρίς, ωστόσο, να υποκαθιστούν τις γενικές υποχρεώσεις του κράτους στην άσκηση της κοινωνικής πολιτικής.

¹⁶ Επισημαίνεται ότι οι Κοι.Σ.Π.Ε. θεωρούνται αυτοδικαίως Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Το ειδικό πλαίσιο ρύθμισης του οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε.

Το υφιστάμενο οικοσύστημα των Κοι.Σ.Π.Ε. συγκροτείται από 30 φορείς που εντάσσονται ως Μονάδες Ψυχικής Υγείας στους Τομείς Ψυχικής Υγείας της Ελληνικής επικράτειας¹⁷, 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
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

¹⁷ 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.

30. Κοι.Σ.Π.Ε. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ ΘΥΑΜΙΣ

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

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. συνιστούν μια αυτοτελή μορφή κοινωνικής επιχείρησης που θεσπίστηκε 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 ΚοιΣΠΕ*⁸.

¹⁸ 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.*
- *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».*

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 ανάπτυξή 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 τους¹⁹ 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.

¹⁹ 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 επιτρέπει 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.²⁰, 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.

²⁰ 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 επανόρθωση 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 δικαιπρακτική 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 μεριδίων 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.

(α) **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).

(β) **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 χρήσης²¹. 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).

(γ) 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).

²¹ Η συγκεκριμένη παρακράτηση δεν είναι υποχρεωτική όταν το ύψος του αποθεματικού έχει εξισωθεί με τη συνολική αξία των συνεταιριστικών μερίδων.

Z. Η λύση των Κοι.Σ.Π.Ε.

(α) Οι Κοι.Σ.Π.Ε. διαλύονται (άρθρο 8 παρ. 14 του Ν. 4542/2018)²²: 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 Ειρηνοδικείου²³, 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).

²² 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.

²³ Αρμόδιο δικαστήριο για την πτώχευση είναι το Ειρηνοδικείο της έδρας των συνεταιρισμών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Το νέο υπόδειγμα - μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.

3.1 Η οριοθέτηση του Μοντέλου

Το νέο υπόδειγμα - μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (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 Απασχόλησης²⁴ και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης²⁵ που έχουν προσαρμοσθεί στις συνθήκες ανάπτυξης και λειτουργίας του υφιστάμενου Ελληνικού οικοσυστήματος των Κοι.Σ.Π.Ε. από τα μέσα της δεκαετίας του 2000.

Πίνακας 1. Το υφιστάμενο οικοσύστημα των Κοι.Σ.Π.Ε.



Πηγή: ΠΟ.ΚΟΙ.Σ.Π.Ε., 2021

²⁴ Βλ. <https://www.wase.ca/resources>.

²⁵ Βλ. <http://www.euse.org/index.php/resources/what-is-se>.

Το νέο *Μοντέλο ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.* εντάσσεται δογματικά **στις ενεργητικές πολιτικές προώθησης της απασχόλησης** (όπως περιγράφονται στο σχετικό θεσμικό πλαίσιο του ΟΑΕΔ)²⁶ **ευάλωτων προσώπων** (όπως οριοθετούνται στην παρ. 8 του άρθρου 2 του Ν. 4430/2016)²⁷, 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.

²⁶ 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
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.

²⁷ 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».*

3.2 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 ΑμΨΚΠ²⁸. Συγκροτεί ένα επιχειρησιακό υπόδειγμα παρέμβασης του Ελληνικού 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.²⁹. 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

²⁸ 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:

- 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.

²⁹ 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*.

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 εργασίας³⁰.**

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 ανταγωνιστικής απασχόλησης των ληπτών στην ανοικτή αγορά εργασίας³¹. 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 δυνητικούς παρόχους υπηρεσιών ΥΑ με στόχο την ένταξη των ωφελούμενων στην ανοικτή αγορά εργασίας, δηλαδή την τοποθέτησή 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

³⁰ Υπό το πρίσμα αυτό, οι Κοι.Σ.Π.Ε. που δεν επιθυμούν η δεν θα μπορέσουν 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).

³¹ 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.

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 α³² κάποιου Κοι.Σ.Π.Ε.³³ ή ως εργαζόμενος κάποιου Κοι.Σ.Π.Ε.

- 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.

3.3 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

³² 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.

³³ 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 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.

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 δικαίου³⁴, 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

³⁴ 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.**

για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων³⁵, λαμβάνοντας υπόψη τις ρήτρες εύλογων προσαρμογών³⁶.

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.

³⁵ Βλ. ιδίως τα άρθρα 1 - 7 του Ν. 4443/2016 «I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/EE περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαιών 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/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/EK, 2003/125/EK και 2004/72/EK και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/EE 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 κибδηλεία 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».

³⁶ 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».

10. Η ευελιξία και προσαρμοστικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών

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 1. ΑΡΧΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΑΤΟΜΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ κ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ³⁷		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

³⁷ 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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Τα στάδια εφαρμογής του Μοντέλου

4.1 Η επιλογή ενεργοποίησης του Μοντέλου

Οι ενδιαφερόμενοι Κοι.Σ.Π.Ε. αποφασίζουν την εφαρμογή του *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.*, υιοθετώντας μία στρατηγική αυτοδέσμευση ότι θα παρέχουν σχετικές υπηρεσίες υποστήριξης στις ακόλουθες κατηγορίες προσώπων που ενδιαφέρονται να απασχοληθούν με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε δημόσιους οργανισμούς³⁸, 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 ΥΑ³⁹, υιοθετώντας με σχετική εισήγηση του Διοικητικού του Συμβουλίου ένα *Στρατηγικό Σχέδιο εφαρμογής της ΥΑ*⁴⁰, 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

³⁸ 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).

³⁹ Η δυνατότητα αυτή επιτρέπει σε κάποιον Κοι.Σ.Π.Ε. να μην επιλέξει την εφαρμογή του μοντέλου ΥΑ.

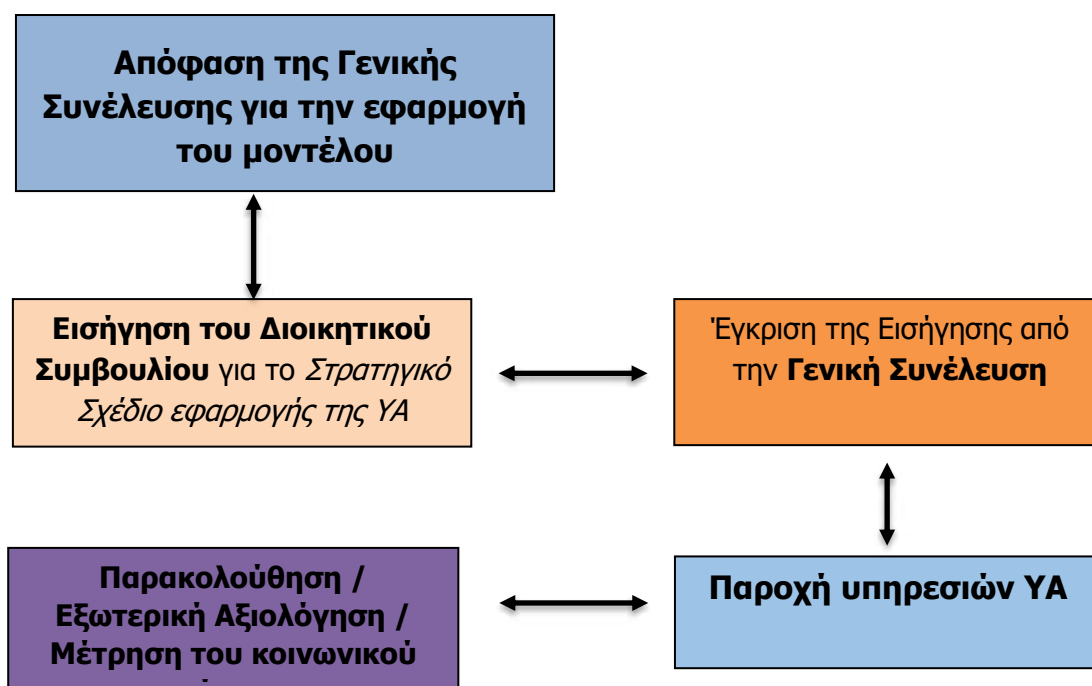
⁴⁰ Σύμφωνα με το Πλαίσιο Κριτηρίων Ποιότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (<http://www.euse.org/content/quality-standards/EUSE-QS-english.pdf>), η διοίκηση των οργανισμών που παρέχουν υπηρεσίες ΥΑ πρέπει να προσδιορίζει με σαφήνεια τις κατευθυντήριες γραμμές που διέπουν την διάθεση τους στους ωφελούμενους. 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 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
- 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 Συμβούλιο⁴¹.

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



⁴¹ 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.

4.2 Η διοικητική υποστήριξη του Μοντέλου

Κάθε ενδιαφερόμενος Κοι.Σ.Π.Ε. προχωρεί στην σύσταση μίας εσωτερικής μονάδας με τίτλο «Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για την παροχή υπηρεσιών ΥΑ σε ενδιαφερόμενα ΑμΨΚΠ. Το Γραφείο 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 ενημέρωσή 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 Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

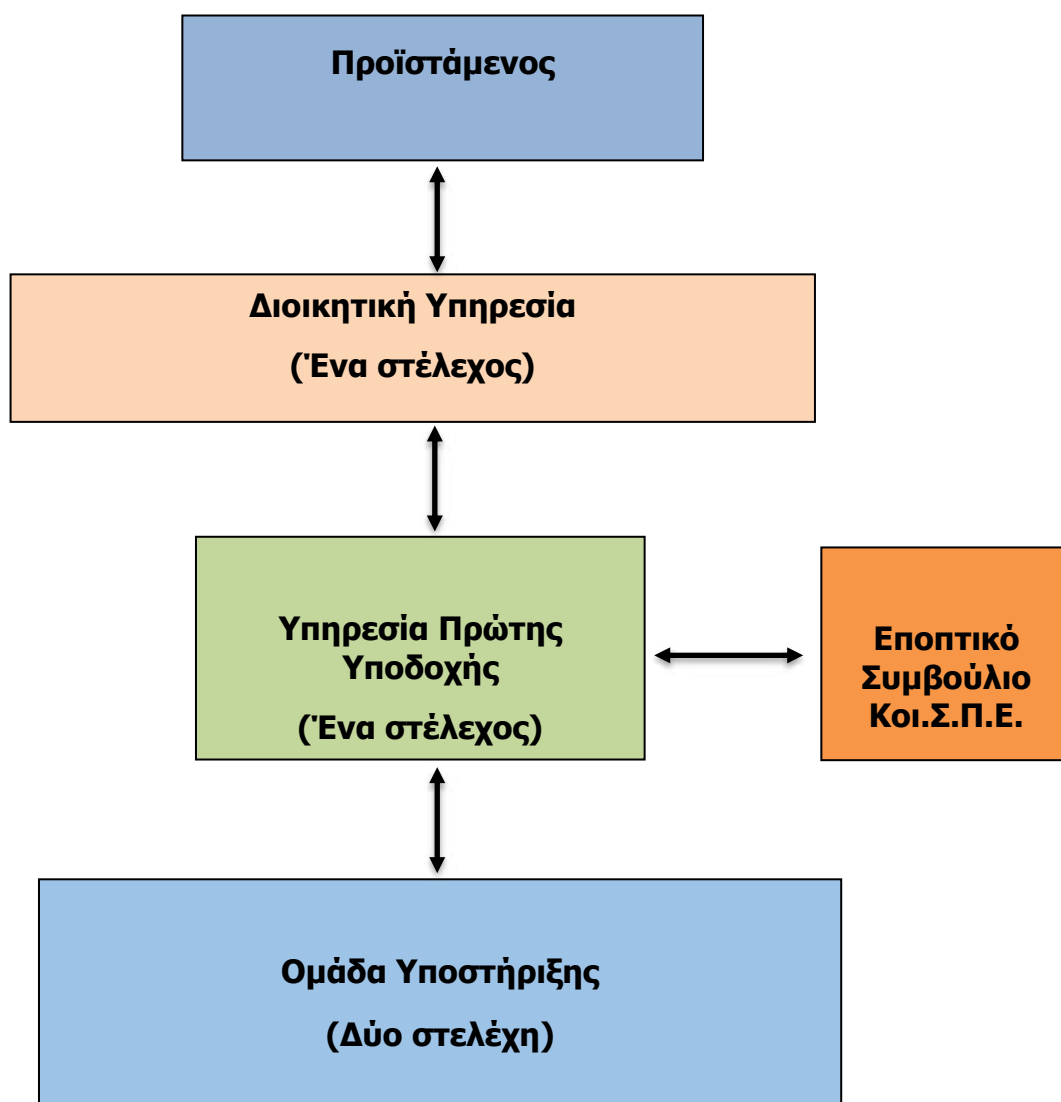
Η σύνθεση της Ομάδας Υποστήριξης πρέπει να εξασφαλίζει σύμφωνα με τις προδιαγραφές της Παγκόσμιας Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης την απαιτούμενη **διαθεματικότητα** και **διεπιστημονικότητα** για την εξυπηρέτηση των αναγκών εργασιακής ένταξης του ενδιαφερόμενου ΑμΨΚΠ. Υπό το πρίσμα αυτό, στην Ομάδα Υποστήριξης συμμετέχουν επαγγελματίες⁴² 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.

⁴² Ο αριθμός των μελών της Ομάδας Υποστήριξης θα τυποποιηθεί με βάση τα πορίσματα της πρώτης φάσης εφαρμογής του Μοντέλου αλλά δεν μπορεί να είναι κάτω του 2.

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 Γραφείων ΥΑ (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.

Διάγραμμα 2. Το περίγραμμα του Γραφείου ΥΑ σε επίπεδο Κοι.Σ.Π.Ε.



4.3 Οι διαδικασίες εφαρμογής του Μοντέλου

Οι διαδικασίες 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 3. 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 εργασίας⁴³.

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 ΥΑ⁴⁴, 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.

B. Η αποτύπωση του Επαγγελματικού Προφίλ του λήπτη και η εκπόνηση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης

⁴³ 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.

⁴⁴ 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.

Το στάδιο της αποτύπωσης του Επαγγελματικού Προφίλ του λήπτη επικεντρώνεται στην προσεκτικά προετοιμασμένη συλλογή και συστηματική καταγραφή, των στοιχείων και πληροφοριών εκείνων που αφορούν τις ικανότητες, τα προσόντα, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες του πρώτου, κατόπιν πραγματοποίησης οργανωμένων συναντήσεων μεταξύ του υποψηφίου εργαζόμενου ΑμΨΚΠ και της υποστηρικτικής ομάδας. Βασικό χαρακτηριστικό του σταδίου είναι η αυστηρά προσωποκεντρική εφαρμογή και εξέλιξη του, καθώς το ίδιο το ΑμΨΚΠ και υποψήφιος εργαζόμενος αποτυπώνει στο πλαίσιο μιας συνεργατικής και συλλογικής διαδικασίας, το πλέγμα των ατομικών επαγγελματικών δεξιοτήτων του, των κινήτρων του, των αναγκών υποστήριξης, ανάλογα με την ψυχική πάθηση που αντιμετωπίζει και των φιλοδοξιών του σε ότι αφορά την εργασιακή του αποκατάσταση.

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 λήπτη⁴⁵, 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

⁴⁵ 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.

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

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 εργασίας⁴⁶.

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 αντικείμενου 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.

⁴⁶ 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
- 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.

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.

E1. Ο χρόνος παροχής των υπηρεσιών

Η παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών κατά την διάρκεια του ωραρίου εργασίας προϋποθέτει **πάντοτε την έγγραφη συναίνεση του εργοδότη σύμφωνα με το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας**⁴⁷ 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.)⁴⁸

⁴⁷ 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.

⁴⁸ 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

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

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.

Ε3. 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 υποστηρίξουν⁴⁹ - 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

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.

⁴⁹ 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.

παρεχόμενων υπηρεσιών ΥΑ⁵⁰, συμφωνώντας σε κάθε περίπτωση με τον εργοδότη για τις διαδικασίες μεταβατικής υποστήριξης⁵¹. 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 υστέρων παρακολούθησης κάθε εργαζόμενου λήπτη⁵², που μπορεί να περιλαμβάνει ιδίως υπηρεσίες υποστήριξης στην περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη του λήπτη (προαγωγή, μετακίνηση σε άλλη θέση εργασίας)⁵³, 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.

⁵⁰ Η σχετική εισήγηση επηρεάζεται σε σημαντική έκταση από τις πηγές και την διάρκεια χρηματοδότησης των υπηρεσιών ΥΑ.

⁵¹ 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).

⁵² Η σχετική επιλογή επηρεάζεται σε σημαντική έκταση από τις πηγές και την διάρκεια χρηματοδότησης των υπηρεσιών ΥΑ.

⁵³ 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.

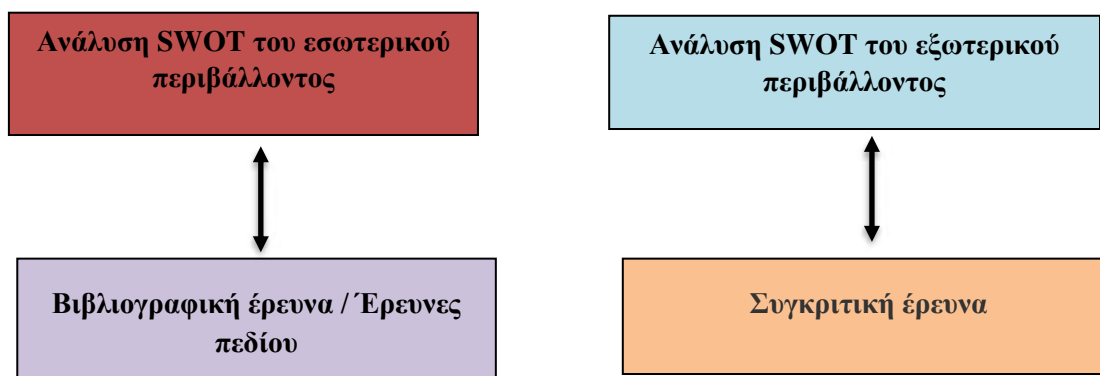
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Τα εργαλεία εφαρμογής του Μοντέλου

5.1 Η διαμόρφωση της εργαλειοθήκης του Μοντέλου

Η διαμόρφωση μίας πρωτότυπης εργαλειοθήκης για την προώθηση της εργασιακής ένταξης ΑμΚΚΠ μέσω των Κοι.Σ.Π.Ε. αποτέλεσε μία ιδιαίτερα σύνθετη διαδικασία, 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})⁵⁴ 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΄
- ❑ της έρευνας πεδίου με στόχο την αξιολόγηση των υπηρεσιών ΥΑ που παρέχουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. στα Μέλη Κατηγορίας Α΄
- ❑ της συγκριτικής έρευνας στο πεδίο της ΥΑ για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα και Υποστήριξης
- ❑ της αξιοποίησης μεθοδολογιών και εργαλείων της Πανελλαδικής Ένωσης για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη στο πλαίσιο του Προγράμματος Γέφυρες Απασχόλησης⁵⁵
- ❑ της αξιοποίησης μεθοδολογιών και εργαλείων της Παγκόσμιας Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση και της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.

Γράφημα 4. Η μεθοδολογία διαμόρφωσης της εργαλειοθήκης



⁵⁴ Για τις βασικές διαστάσεις της ανάλυσης PESTLE βλ. http://www.cabinetoffice.gov.uk/strategy/downloads/survivalguide/skills/s_pestle.htm.

⁵⁵ Εργαλεία και υλικό Υποστήριξης του έργου των Συμβούλων Απασχόλησης και των στελεχών Επαγγελματικών Τοποθετήσεων, στο πλαίσιο του Υποέργου 1 «Μεθοδολογικά εργαλεία και οδηγοί» του Έργου με τίτλο "Πρόγραμμα Ολιστικής παρέμβασης για την απασχόληση ληπτών υπηρεσιών ψυχικής υγείας στην ελεύθερη αγορά εργασίας- Γέφυρες Απασχόλησης" (MIS 365136).

5.2 Το περιεχόμενο της εργαλειοθήκης του Μοντέλου

Η εργαλειοθήκη του Μοντέλου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης περιλαμβάνει πρακτικά και εύχρηστα εργαλεία εφαρμογής των σχετικών διαδικασιών, τα οποία επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αποτελεσματική υποστήριξη του έργου των στελεχών των Κοι.Σ.Π.Ε. που θα απασχοληθούν στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της παροχής υπηρεσιών ΥΑ, είτε αυτές παρέχονται στους λήπτες εντός του συνεταιριστικού επαγγελματικού περιβάλλοντος είτε στην ανοικτή και ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Τα εργαλεία έχουν την μορφή πρότυπων εντύπων με προκαθορισμένη μορφή και δομή (εντάσσονται στο πλαίσιο υλοποίησης διαφορετικών σταδίων της διαδικασίας της ΥΑ):

- Το έντυπο Πρώτης Επαφής και Υποδοχής το οποίο συμπληρώνεται κατά την αρχική επαφή του ΑμΨΚΠ με τον Κοι.Σ.Π.Ε.
- Το έντυπο σκιαγράφησης του Επαγγελματικού Προφίλ των ΑμΨΚΠ και υποψηφίων εργαζομένων.
- Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης.
- Το εργαλείο της ανάλυσης θέσης εργασίας.
- Το εργαλείο αξιολόγησης της ποιότητας του πλαισίου και των υπηρεσιών ΥΑ.
- Το εργαλείο μέτρησης κοινωνικού αντικτύπου των υπηρεσιών ΥΑ.
- Επιπρόσθετα έντυπα (Φόρμες επικοινωνίας, επιστολές).

5.2.1 Το έντυπο Πρώτης Επαφής και Υποδοχής

Το έντυπο Πρώτης Επαφής και Υποδοχής (βλ. Παράρτημα 1) αποτελεί ένα προτυποποιημένο εργαλείο που στοχεύει στην αποτύπωση βασικών προσωπικών πληροφοριών του ΑμΨΚΠ και υποψήφιου λήπτη υπηρεσιών ΥΑ, στην καταγραφή των ενεργειών που πραγματοποιήθηκαν κατά την εισαγωγική επαφή του με τον Κοι.Σ.Π.Ε. και στην καλύτερη διαχείριση του αιτήματος του υποψήφιου λήπτη για εργασιακή αποκατάσταση. Χρησιμοποιείται από τα στελέχη που απασχολούνται στην υπηρεσία Πρώτης Υποδοχής, η οποία είναι αρμόδια για τις προκαταρκτικές συναντήσεις με τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα, την ενημέρωσή τους σχετικά με τους στόχους, τις αρχές και το περιεχόμενο των υπηρεσιών ΥΑ, την καταγραφή των προσωπικών τους δεδομένων και την παραπομπή τους στην Ομάδα Υποστήριξης.

Το έντυπο Πρώτης Επαφής και Υποδοχής εφαρμόζεται στο στάδιο της Δέσμευσης Πελάτη (client engagement), που έχει ως στόχο αφενός την ενημέρωση του λήπτη σχετικά με το περιεχόμενο της διαθέσιμης υποστήριξης αφετέρου την συγκέντρωση κρίσιμων πληροφοριών για τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό των επόμενων διεργασιών. Έχει την μεικτή μορφή μιας φόρμας καταγραφής στοιχείων και σύντομου δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο συμπληρώνεται από το ΑμΨΚΠ υπό την βοήθεια και την καθοδήγηση, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο, των στελεχών του Κοι.Σ.Π.Ε.. Αποτελείται από διακριτές ενότητες, περιλαμβάνοντας ενδεικτικά τις ακόλουθες πληροφορίες:

- Ατομικά στοιχεία και πληροφορίες επικοινωνίας

- Συνοπτικές πληροφορίες για το ιατρικό ιστορικό και το ψυχοκοινωνικό προφίλ του ΑμΨΚΠ (ιατρική διάγνωση, συμπτώματα, θεραπεία, θεραπευτικό περιβάλλον)
- Πληροφορίες σχετικά με το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον του υποψήφιου εργαζόμενου
- Στοιχεία σχετικά με το ιστορικό εκπαίδευσης του υποψηφίου εργαζόμενου
- Συνοπτική καταγραφή της επαγγελματικής προϋπηρεσίας
- Ερωτηματολόγιο στο οποίο περιλαμβάνονται σύντομες απαντήσεις σχετικά με την επαγγελματική ενασχόληση και τις προτιμήσεις του υποψηφίου εργαζόμενου
- Καταγραφή των ενεργειών που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της διαδικασίας υποδοχής του ΑμΨΚΠ από το Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.

5.2.2 Το έντυπο αποτύπωσης του Επαγγελματικού και Κοινωνικού Προφίλ

Το έντυπο αποτύπωσης του Επαγγελματικού και Κοινωνικού Προφίλ (Παράρτημα 2) συνιστά ένα «ζωντανό» εργαλείο δομημένης, επίκαιρης και περιεκτικής αποτύπωσης των ατομικών χαρακτηριστικών του υποψήφιου εργαζόμενου, το οποίο έχει ως σκοπό να βοηθήσει το προσωπικό του Κοι.Σ.Π.Ε. να επιτύχει, σε συνεργασία και συνεννόηση με τον πρώτο, την κατάλληλη αντιστοίχιση (matching) μεταξύ αφενός των επαγγελματικών δεξιοτήτων, προτιμήσεις και αναγκών του ΑμΨΚΠ, που προσέρχεται στον Κοι.Σ.Π.Ε. και αφετέρου των απαιτήσεων και προδιαγραφών που συγκεντρώνουν οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας, εντός ή εκτός του Συνεταιρισμού. Ως εκ τούτου εκτός από ένα εργαλείο συλλογής, επεξεργασίας και αποτύπωσης των απαραίτητων πληροφοριών αποτελεί και ένα μέσο κατανόησης και επίγνωσης, που βοηθά όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (ομάδα υποστήριξης του Κοι.Σ.Π.Ε., λήπτης υπηρεσιών ΥΑ και εργοδότης) να κατανοήσουν καλύτερα τις δυνατότητες αλλά και τις προκλήσεις, υπό την έννοια των πόρων υποστήριξης που απαιτούνται, στο πλαίσιο της προώθησης μιας διατηρήσιμης εργασιακής ένταξης.

Ειδικότερα, τα δεδομένα που καταγράφονται στο έντυπο αποτύπωσης του Επαγγελματικού Προφίλ μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ενδεικτικά στις ακόλουθες κατηγορίες:

- α) Πληροφορίες σχετικά με το εκπαιδευτικό/μορφωτικό υπόβαθρο του υποψηφίου εργαζόμενου στο οποίο περιλαμβάνονται οι τίτλοι σπουδών και και οι δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης ή εξειδίκευσης στις οποίες αυτός έχει συμμετάσχει.
- β) Ιστορικό επαγγελματικής ενασχόλησης σε οποιοδήποτε τομέα της οικονομίας ή είδος φορέα, συμπεριλαμβανομένης τυχόν περιστασιακής ή επαγγελματικής δραστηριοποίησης σε άτυπους τομείς της οικονομίας
- γ) Γνωστικές, κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες οι οποίες πρέπει να αξιολογηθούν στο πλαίσιο επιδίωξης μιας επαγγελματικής τοποθέτησης, εντός ή εκτός Κοι.Σ.Π.Ε.
- δ) Προτιμήσεις του υποψήφιου εργαζόμενου σε ότι αφορά το εργασιακό περιβάλλον (γραφείο, εξωτερική/χειρωνακτική εργασία), την τοποθεσία του χώρου εργασίας (απόσταση από κατοικία), το αντικείμενο και το ωράριο εργασίας.

5.2.3 Το εργαλείο του Ατομικού Σχεδίου Δράσης

Η χρήση του εργαλείου του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Παράρτημα 3) εντάσσεται μεθοδολογικά στο δεύτερο στάδιο του μοντέλου της ΥΑ, δηλαδή την σκιαγράφιση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών, πληροφοριών και προτιμήσεων του υποψήφιου λήπτη (επαγγελματικό προφίλ). Έτσι, ο σχεδιασμός ενός Ατομικού Σχεδίου Δράσης για την επίτευξη της επαγγελματικής αποκατάστασης του ΑμΨΚΠ έπεται χρονικά της διαμόρφωσης του επαγγελματικού προφίλ, ενώ το περιεχόμενο του εξαρτάται από τις πληροφορίες που αποτυπώνονται στο έντυπο επαγγελματικού προφίλ.

Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης αποτελεί έναν ρεαλιστικό οδικό χάρτη σχετικά με την επίτευξη βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων αποκαταστασιακών στόχων, λαμβάνοντας υπ' όψη τους διαθέσιμους κάθε φορά υποστηρικτικούς πόρους. Όπως και στην περίπτωση του εργαλείου του επαγγελματικού προφίλ, η διαμόρφωση του Σχεδίου αποτελεί μια αμιγώς προσωποκεντρική αλλά και δυναμική διαδικασία κατά την οποία το ΑμΨΚΠ προτρέπει και ενθαρρύνεται ενεργά να συνθέσει μαζί με την ομάδα υποστήριξης το ειδικότερο πλαίσιο προώθησης της επαγγελματικής τους επανένταξης⁵⁶.

Ειδικότερα, τα δεδομένα που καταγράφονται στο έντυπο του Ατομικού Σχεδίου Δράσης μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Η βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη στοχοθεσία σχετικά με την επαγγελματική ένταξη και διατήρηση του ΑμΨΚΠ⁵⁷
- Οι δρώντες που είναι υπεύθυνοι και πρέπει να εμπλακούν στην πραγματοποίηση των δραστηριοτήτων που έχουν συμφωνηθεί
- Ο εκτιμώμενος χρονικός ορίζοντας υλοποίησης των στόχων που έχουν τεθεί
- Οι ενέργειες, οι δραστηριότητες και τα βήματα που πρέπει να πραγματοποιηθούν προκειμένου να υλοποιηθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί
- Η επιβεβαίωση της πραγματοποίησης κάθε μιας από τις ενέργειες και τις δραστηριότητες που περιλαμβάνονται στο ατομικό σχέδιο δράσης.

5.2.4 Το εργαλείο της ανάλυσης της θέσης εργασίας

Η ανάλυση της θέσης εργασίας (job analysis) αποτελεί μια σημαντική διεργασία στο πλαίσιο εφαρμογής του μοντέλου της ΥΑ, επιτρέποντας στην Ομάδα Υποστήριξης και το ΑμΨΚΠ να εντοπίσουν την κατάλληλη θέση εργασίας μεταξύ των ευκαιριών απασχόλησης που διατίθεντα, τόσο εντός όσο και εκτός του Κοι.Σ.Π.Ε. (ανάλογα με τις σχετικές επιλογές). Η ανάλυση μιας θέσης εργασίας εξελίσσεται στο στάδιο της εύρεσης θέσης εργασίας και

⁵⁶ Επισημαίνεται ότι η τελική διαμόρφωση του Σχεδίου δεν αποτελεί μια δραστηριότητα που πραγματοποιείται άπαξ (one-off) στο πλαίσιο εφαρμογής του μοντέλου της ΥΑ αλλά μια δυναμική διαδικασία διαρκούς επανεξέτασης και επικαιροποίησης της αποκαταστασιακής στρατηγικής.

⁵⁷ Η εν λόγω στοχοθεσία δεν περιλαμβάνει αποκλειστικά τις επιδιώξεις του υποψήφιου εργαζόμενου για άμεση απασχόληση αλλά και βραχυπρόθεσμες μαθησιακούς/εκπαιδευτικούς στόχους (π.χ. συμμετοχή σε πρόγραμμα μαθητείας ή επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ κλπ.).

συνίσταται στην διεξοδική ανίχνευση και συστηματική καταγραφή των ιδιαίτερων απαιτήσεων και χαρακτηριστικών της, διευκολύνοντας την αντιστοίχιση (job matching) των προσόντων, των δεξιοτήτων και των προτιμήσεων του λήπτη με την κατάλληλη ευκαιρία επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Τα δεδομένα που πρέπει να περιλαμβάνει η ανάλυση της θέσης εργασίας (σύμφωνα και με τις σχετικές συστάσεις της Εργαλειοθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση)⁵⁸ είναι ενδεικτικά:

- Τα καθήκοντα της θέσης εργασίας
- Η ανάλυση των ειδικών καθηκόντων και εργασιών που απαιτούνται
- Τα βασικά χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (φυσικά, γνωστικά, συναισθηματικά, περιβαλλοντικά, κλπ.)
- Το τυχόν απαιτούμενο και αξιολόγησιμο από τον εργοδότη επίπεδο παραγωγικότητας
- Οι αποδοχές
- Οι ώρες και οι ημέρες εργασίας
- Οι συνθήκες προσβασιμότητας της θέσης εργασίας
- Θέματα υγιεινής και ασφάλειας
- Η κουλτούρα της εταιρείας
- Το εργασιακό περιβάλλον
- Κοινωνικές πτυχές του χώρου εργασίας
- Ευκαιρίες για την παροχή υποστήριξης στη θέση εργασίας
- Δυνατότητα οργάνωσης δικτύων φυσικής υποστήριξης
- Θέματα μεταφοράς από και προς τον τόπο εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, το εργαλείο ανάλυσης της θέσης εργασίας (Παράρτημα 4) περιλαμβάνει εννέα διακριτές ενότητες:

1. Πληροφορίες για τον εργοδότη/επιχείρηση
2. Στοιχεία σχετικά με την περιγραφή της θέσης εργασίας που εξετάζεται
3. Περιγραφή των δραστηριοτήτων και των καθηκόντων που συνεπάγεται η απασχόληση στην αναλυόμενη θέση εργασίας
4. Καταγραφή τυχόν ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης εργασίας
5. Περιγραφή των ιδιαίτερων συνθηκών του χώρου όπου διαδραματίζεται η εργασιακή δραστηριότητα και τυχόν ειδικών απαιτήσεων σε ότι αφορά μέτρα και πολιτικές ασφάλειας και υγιεινής.
6. Αποτύπωση των απαιτούμενων και των επιθυμητών τυπικών και ουσιαστικών προσόντων της θέσης εργασίας
7. Άλλα στοιχεία ή ιδιότητες της αναλυόμενης θέσης εργασίας

⁵⁸ Βλ. αναλυτικά <http://supportedemployment.gr/pdf-new/EUSE%20SE%20Toolktc.pdf>, σ. 92.

8. Τις τυχόν απαιτήσεις της θέσης εργασίας με όρους παραγωγικότητας και την καταγραφή τυχόν υφιστάμενου πλαισίου αξιολόγησης
9. Την δυνατότητα υποστήριξης στο χώρο εργασίας είτε από την Ομάδα Υποστήριξης είτε από δίκτυα συνδρομής της επιχείρησης.

5.2.5 Το εργαλείο αξιολόγησης της παροχής υπηρεσιών ΥΑ

Η διασφάλιση της παροχής ποιοτικών υπηρεσιών για την επίτευξη των στόχων της επαγγελματικής αποκατάστασης και κοινωνικής ενσωμάτωσης αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα συστατικά της μεθόδου της ΥΑ. Εάν και δεν έχει ακόμα αναπτυχθεί ένα ενιαίο και καθολικά αποδεκτό πρότυπο ή σήμα ποιότητας (quality mark) από τους παρόχους υπηρεσιών ΥΑ στην Ευρωπαϊκή Περιφέρεια, η Ευρωπαϊκή Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση έχει διαμορφώσει και αναπτύξει ένα δομημένο Πλαίσιο Κριτηρίων Ποιότητας για τους παρόχους υπηρεσιών ΥΑ (Quality Standards Framework for Supported Employment Providers)⁵⁹, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να αξιολογηθεί, είτε εσωτερικά από τον ίδιο τον Κοι.Σ.Π.Ε. είτε από εξωτερικούς εμπειρογνώμονες, το πλαίσιο και τα αποτελέσματα παροχής υπηρεσιών ΥΑ.

Βασισμένο στις προδιαγραφές και τα κριτήρια ποιότητας που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, το εργαλείο αξιολόγησης της ποιότητας των υπηρεσιών ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε. (Παράρτημα 5) διαρθρώνεται σε τρεις θεματικές ενότητες, στο πλαίσιο κάθε μίας από τις οποίες αξιολογείται μια διαφορετική πτυχή του πλαισίου λειτουργίας του Γραφείου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης. Ειδικότερα, τα επίπεδα αξιολόγησης που περιλαμβάνει το εργαλείο της αξιολόγησης είναι:

- Η διοίκηση και το οργανωτικό πλαίσιο παροχής υπηρεσιών ΥΑ
- Η εφαρμογή των σταδίων του μοντέλου της ΥΑ
- Τα αποτελέσματα της παροχής των υπηρεσιών ΥΑ από την Ομάδα Υποστήριξης του Κοι.Σ.Π.Ε.

Ο σκοπός του εργαλείου της αξιολόγησης των υπηρεσιών ΥΑ είναι η διαπίστωση του βαθμού της οργανωτικής και επιχειρησιακής συμμόρφωσης με τα κριτήρια και τις προδιαγραφές ποιότητας που είναι αποδεκτές σε ευρωπαϊκό επίπεδο και μέσω αυτής η ανίχνευση των δυνατοτήτων βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών και της εν γένει δραστηριότητας των Κοινωνικών Συνεταιρισμών στο πεδίο της ΥΑ.

5.2.6 Το εργαλείο μέτρησης του κοινωνικού αντικτύπου των υπηρεσιών ΥΑ

Η έννοια του κοινωνικού αντικτύπου (social impact) προσδιορίζεται στο θεσμικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία των Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας στην Ελλάδα ως «η παραγόμενη συλλογική και κοινωνική ωφέλεια που κομίζει η δραστηριότητα του Φορέα Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, σε οικονομικό, περιβαλλοντικό και κοινωνικό επίπεδο στις τοπικές κοινωνίες» (άρθρο 2 του Ν. 4430/2016), ενώ ως εργαλείο μέτρησης κοινωνικού

⁵⁹ Βλ. <http://euse.org/content/quality-standards/EUSE-QS-english.pdf>.

αντικτύπου ορίζεται «*το μοντέλο παρακολούθησης του κοινωνικού αντικτύπου, που ο κάθε φορέας δύναται να συμπληρώνει με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών λειτουργίας του και την ενδυνάμωση των δραστηριοτήτων του*». Η Ειδική Γραμματεία Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας⁶⁰ εξειδίκευσε, μάλιστα, στην Ετήσια Έκθεση της για το 2018⁶¹ το περιεχόμενο του κοινωνικού αντικτύπου, ορίζοντάς το ως το κοινωνικό αποτέλεσμα. δηλαδή τις αλλαγές που επέρχονται στη ζωή των ανθρώπων και την συλλογική ή/και κοινωνική ωφέλεια, μακροπρόθεσμα και βραχυπρόθεσμα, που επιτυγχάνεται για τον πληθυσμό στον οποίο στοχεύει. Παράλληλα, οριοθέτησε τους στόχους που προκύπτουν από την μέτρηση των κοινωνικών αποτελεσμάτων και των επιδράσεων ως συνέπεια των δραστηριοτήτων ενός φορέα της κοινωνικής οικονομίας, όπως οι Κοι.Σ.Π.Ε.:

- Βελτίωση της επικοινωνίας, της ορατότητας και της αναγνωσιμότητας των δραστηριοτήτων των φορέων και ανάδειξη της αξίας τους σε όλους τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders), όπως το προσωπικό και τα μέλη τους, οι ωφελούμενοι των υπηρεσιών και οι χρηματοδότες
- Υποβοήθηση της διαμόρφωσης του στρατηγικού σχεδιασμού
- Ενίσχυση της δημοκρατικής διάστασης και της λογοδοσίας των φορέων της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας στα μέλη τους, την κοινωνία και τις δημόσιες αρχές
- Αύξηση της αποτελεσματικότητας διαχείρισης των διαθέσιμων υλικών και άυλων πόρων (εισροών) μέσω της αξιολόγησης και του απολογισμού των δράσεων και συνακόλουθα της ανίχνευσης αναγκών για οργανωτικές και λειτουργικές μεταβολές (π.χ. βελτίωση διαδικασιών, αλλαγή δραστηριοτήτων κ.α.)

Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της, η Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων έχει αναπτύξει ένα πρότυπο ηλεκτρονικό εργαλείο αποτύπωσης του κοινωνικού αντικτύπου⁶², το οποίο επιδιώκει την αντικειμενική μέτρηση του αντικτύπου των δραστηριοτήτων των φορέων της κοινωνικής οικονομίας και τον εντοπισμό τυχόν αναγκών μετασχηματισμού και βελτίωσης τους. Αποτελείται από μια σειρά ερωτημάτων στις απαντήσεις των οποίων πρέπει να συμβάλουν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη με στόχο την διαμόρφωση μιας επαρκούς εικόνας σχετικά με την επίδραση και την αποτελεσματικότητα της δράσης του φορέα. Οι ερωτήσεις αυτές είναι:

- Ποιος είναι ο κοινωνικός σκοπός του φορέα σας και πώς τον επιτυγχάνει;
- Ποιοι/οιές βιώνουν αλλαγές στις ζωές τους ως αποτέλεσμα των όσων κάνετε;
- Ποιες είναι οι αλλαγές που βιώνουν τα ενδιαφερόμενα μέρη;
- Πώς μπορούμε να μετρήσουμε τις αλλαγές και κατά πόσον έχουν πραγματοποιηθεί;
- Κατά πόσον κάθε αλλαγή οφείλεται στις δραστηριότητές μας;
- Για πόσο καιρό χρειάζεται να μετρήσουμε τις αλλαγές;
- Ποια είναι η σημασία των αλλαγών;

⁶⁰ Πλέον Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

⁶¹ https://kalo.gov.gr/wp-content/uploads/2018/09/kalo_annualreport2018.pdf, σελ. 49-57.

⁶² <https://koinonikosantiktypos.gov.gr/#!/>.

Ενσωματώνοντας την σχετική τεχνογνωσία της Ελληνικής δημόσια διοίκηση και αξιοποιώντας διεθνείς καλές πρακτικές⁶³, το εργαλείο μέτρησης κοινωνικού αντικτύπου των δραστηριοτήτων ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελεί ένα ερωτηματολόγιο ανοικτής μορφής με έξι ερωτήσεις, κάθε μία από τις οποίες επιδιώκει να καταγράψει συγκεκριμένες πτυχές και επιπτώσεις:

- Ποιος είναι ο κοινωνικός στόχος του Κοι.Σ.Π.Ε. στο πεδίο της ΥΑ και πως αυτός προωθείται και επιτυγχάνεται;
- Ποιους επηρεάζει το αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων του Κοι.Σ.Π.Ε. στο πλαίσιο εφαρμογής της μεθόδου της ΥΑ;
- Ποιες είναι οι αλλαγές που επέρχονται στα ενδιαφερόμενα μέρη από την εφαρμογή του μοντέλου ΥΑ;
- Με ποιον τρόπο μετρώνται οι αλλαγές που έχουν πράγματι επέλθει εξαιτίας της δραστηριοποίησης του Κοι.Σ.Π.Ε. στο πεδίο της ΥΑ;
- Σε ποιο βαθμό οι αλλαγές οφείλονται στην δραστηριότητα του Κοι.Σ.Π.Ε. ως παρόχου υπηρεσιών ΥΑ; Μπορούν αυτές να αποδοθούν και σε άλλους παράγοντες (π.χ. δίκτυα φυσικής υποστήριξης, οικογενειακό περιβάλλον);
- Πόσο σημαντικές είναι οι αλλαγές που έχουν επέλθει;

Ο τύπος και η έκταση των αναμενόμενων απαντήσεων δεν είναι προκαθορισμένος ή ανελαστικός αλλά συναρτάται σε απόλυτο βαθμό από την εμπάθουση που επιδιώκει να προσδώσει κάθε Κοι.Σ.Π.Ε. στην καταγραφή της επίδρασης των δραστηριοτήτων του. Υπό το πρίσμα αυτό, το εργαλείο μέτρησης κοινωνικού αντικτύπου των δραστηριοτήτων ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελεί ένα ευέλικτο και παραμετροποιήσιμο εργαλείο, το οποίο μπορεί να συμβάλλει σε σημαντική έκταση στην σφαιρική αποτύπωση των αλλαγών που επιφέρει η παροχή υπηρεσιών ΥΑ και την ευχερέστερη ανίχνευση προβλημάτων και δυσλειτουργιών που εμποδίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή του στρατηγικού σχεδιασμού της ΠΟΚοιΣΠΕ σε σχέση με την επιχειρησιακή ωρίμανση, τυποποίηση και δημοσιοποίηση του *Μοντέλου ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε.* στην Ελλάδα.

5.2.7 Συμπληρωματικά έντυπα

Στην ενότητα αυτή περιλαμβάνονται πρότυπα έντυπα για τη διευκόλυνση των επαγγελματιών στην επικοινωνία τους με εργοδότες της ελεύθερης αγοράς. Παρατίθενται μια Φόρμα

⁶³ Το *Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Επιχειρήσεων Κοινωνικής Ένταξης* (European Network of Social Integration, <https://www.ensie.org/who-we-are/about-ensie>) έχει υιοθετήσει από 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), 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. Βλ. σχετικά <https://www.ensie.org/wises-data/impact-wises>.

Επικοινωνίας με επιχειρήσεις για τους λήπτες που αναζητούν εργασία μέσω αποστολής βιογραφικών/τηλεφωνικής ή διά ζώσης επαφής είτε μόνοι τους είτε με υποστήριξη από σύμβουλο και δυο ενδεικτικές Επιστολές προς Εργοδότες για την παροχή υπηρεσιών από τον ΚοιΣΠΕ στην επιχείρηση που απευθύνεται.

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 Στέρεξις, Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής, Αθήνα

Γαβριήλ, Ε. και Δρόσος, Ν. (2016): 'Συμβουλευτική απασχόλησης ανθρώπων με ψυχική νόσο: Η εμπειρία από τα έξι χρόνια λειτουργίας του Γραφείου Υποστήριξης της Απασχόλησης της ΠΕΨΑΕΕ', *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 107, σελ. 689-698

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

Μαρίνη, Φ. (2021): «Η ανάπτυξη του Ελληνικού οικοσυστήματος κοινωνικής επιχειρηματικότητας υπό το πρίσμα του ρυθμιστικού και επιχειρησιακού πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης» σε Α. Πασσάς, Κ. Αρβανιτόπουλος και Μ. Κοππά (επ.), *Ελλάδα - Ευρωπαϊκή Ένωση: Μία σχέση «μέσα από σαράντα κύματα» 1981-2021*, 2021, σελ. 476 - 489

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

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

Becker, D. R. and Drake, R. E. (1993): *A working life: The Individual Placement and Support (IPS) Program*, Dartmouth Psychiatric Research Center, Concord, New Hampshire

Becker, D., Whitley, R., Bailey, E. and Drake, R. (2007): 'Long-term employment trajectories among participants with severe mental illness in supported employment', *Psychiatric Services*, 58(7), 922-928

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

Blystad, R. and Spjelkavik, Ø. (1997): *A Norwegian Approach to Supported Employment*, AFIs Rapportserie nr 1/97, Work Research Institute, Oslo

Bond, G. R. (1998): 'Principles of the Individual Placement and Support model: Empirical support', *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22(1), 11-23

Bond, G. R. (2004): 'Supported employment: Evidence for an evidence-based practice', *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 345-359

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

Bond, G. R. and McDonell, E. (1991): 'Vocational rehabilitation outcomes for persons with psychiatric disabilities: An update', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 1(3), 9-20

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

Davister, C., Defourny, J., Gregoire, O. (2004): *Work Integration Social Enterprises in the European Union: An overview of existing models*, EMES Working Papers no. 04/04

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mental Health Commission of Canada (2012): *Turning the Key - Assessing Housing and Related Supports for Persons Living with Mental Health Problems and Illness*, Ottawa, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiU14GJj53zAhXagf0HHbFVDtcQFnoECAyQAAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mentalhealthcommission.ca%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FPrimaryCare%2FTurning%20the%20Key%20Full%20ENG%200%201.pdf&usq=AOvVaw021RMNZSJAbuMp3I-Zsdeo>

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

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

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

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

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

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

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

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. Το έντυπο Πρώτης Επαφής και Υποδοχής

ΕΝΤΥΠΟ ΠΡΩΤΗΣ ΕΠΑΦΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΧΗΣ

1. Πρώτη Επαφή- Υποδοχή (Intake)

ΚοιΣΠΕ _____

Ημερομηνία

Προγραμματισμένο Ραντεβού

Ώρα

Αυθόρμητη Επίσκεψη

Όνοματεπώνυμο Στελέχους Υποδοχής

1. Πώς ήρθε ο/η εξυπηρετούμενος/η σε επαφή με τον ΚοιΣΠΕ:

Παραπομπή από φορέα ψυχικής υγείας*	
Παραπομπή από τον ΟΑΕΔ *	
Παραπομπή από άλλον ΚοιΣΠΕ*	
Ενημέρωση από άλλους εξυπηρετούμενους	
Δράσεις ευαισθητοποίησης-ενημέρωσης του φορέα	
Ενημέρωση από συγγενικά ή φιλικά πρόσωπα	
Βρήκε τον ΚοιΣΠΕ μόνος του/ μόνη της	
Άλλο (συμπληρώστε)	

*Σε περίπτωση παραπομπής:

Στοιχεία προσώπου που παρέπεμψε:

Όνοματεπώνυμο:.....

Φορέας / Ιδιότητα:

Στοιχεία επικοινωνίας:.....

2. Ατομικά στοιχεία

Όνομα:	
Επώνυμο:	

Ηλικία & Ημερομηνία γέννησης:	
Εθνικότητα:	
Υπηκοότητα:	
Άδεια παραμονής (σε περίπτωση που απαιτείται)	
Διεύθυνση :	
Τηλέφωνο:	
email:	

3. Υπαγωγή και σε Άλλη Ειδική Πληθυσμιακή Ομάδα (εφόσον υφίσταται):

Άτομο με αναπηρία	
Πρόσφυγας	
Μετανάστης/στρια	
Θύμα εμπορίας ανθρώπων	
Αποφυλακισμένος/νη	
Μακροχρόνια άνεργος/η	
Απεξαρτημένος/-η από εξαρτησιογόνες ουσίες	
Οροθετικός/-ή	
Σε δικαστική συμπαράσταση	
Γονέας μονογονεϊκής οικογένειας	
Άλλο (συμπληρώστε)	

4. Οικογενειακή κατάσταση:

Άγαμος/η	Σε διάσταση	
Έγγαμος/η	Διαζευγμένος/η	
Χήρος/α	Αριθμός παιδιών (αν υπάρχουν) ή άλλων προστατευόμενων μελών:	

5. Σωματική & ψυχική υγεία:**Σωματική Υγεία:****Ψυχική Υγεία:**

6. Παροχές:

Επίδομα Πρόνοιας:	
Σύνταξη αναπηρίας:	
Σύνταξη από γονείς:	
Άλλο (συμπληρώστε):	

7. Παρούσα επαγγελματική κατάσταση:

Άνεργος/η		Με μερική Απασχόληση	
Εργαζόμενος/η			
Κάρτα ανεργίας σε ισχύ:		ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
Ημερομηνία Έκδοσης:		ΕΚΟ <input type="checkbox"/> Γενικού πληθυσμού <input type="checkbox"/>	

8. Επαγγελματική Εμπειρία:

Χρονική περίοδος	Εργοδότης	Θέση εργασίας	Λόγος διακοπής

9. Εκπαίδευση:



ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.5: Προτυποποίηση και σύνταξη Οδηγού

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Έτος Αποφοίτησης	Ειδικότητα	Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Απόφοιτος/η Δημοτικού			
Απόφοιτος/η Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης			
Απόφοιτος/η Τεχνικής Σχολής			
Απόφοιτος/η Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης			
Απόφοιτος/η ΙΕΚ			
Απόφοιτος/η Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης			
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος			
Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος			

Σε περίπτωση που το πτυχίο αποκτήθηκε σε χώρα της αλλοδαπής:

Ισοτιμία πτυχίου	ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>
------------------	---

10. Κατάρτιση:

Χρονική περίοδος και διάρκεια κατάρτισης	Φορέας υλοποίησης	Αντικείμενο εκπαίδευσης

11. Πρόσθετα προσόντα και δεξιότητες:



Ξένες γλώσσες:

Γνώση Η/Υ:

Δίπλωμα οδήγησης: **ΝΑΙ** **ΟΧΙ**

Μεταφορικό μέσο: **Ι.Χ.** **Μηχανάκι** **ΟΧΙ**

12. Αρχικό αίτημα (παραπάνω από μία απαντήσεις, αν χρειαστεί):

Να βρει δουλειά σε δραστηριότητα του ΚοιΣΠΕ	
Να βρει δουλειά εκτός ΚοιΣΠΕ	
Να συνεχίσει τις σπουδές του	
Να ενημερωθεί για συγκεκριμένα προγράμματα	
Να υποστηριχθεί σε ήδη υπάρχουσα εργασία	
Άλλο (συμπληρώστε)	

13. Ενέργειες του στελέχους υποδοχής: (παραπάνω από μία απαντήσεις, αν χρειαστεί):

Πληροφόρηση	
Υποστήριξη και διευκόλυνση για αυτοπληροφόρηση	
Παραπομπή σε άλλο στέλεχος εντός ΚοιΣΠΕ*	
Παραπομπή σε άλλον φορέα	
Άλλο (συμπληρώστε)	

***Ονοματεπώνυμο στελέχους του ΚοιΣΠΕ με τον/την οποίο/α πρόκειται να συνεργαστεί:**

.....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. Το έντυπο αποτύπωσης του Επαγγελματικού Προφίλ

ΕΝΤΥΠΟ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΦΙΛ

2. Επαγγελματικό και κοινωνικό προφίλ

ΚοιΣΠΕ _____

Επαγγελματίας:

Εξυπηρετούμενος:

A. Κοινωνικό προφίλ

1. Παροχές:

Επίδομα Πρόνοιας:	
Σύνταξη αναπηρίας:	
Σύνταξη από γονείς:	
Άλλο (συμπληρώστε):	

2. Κάρτα ανεργίας σε ισχύ:

Κάρτα ανεργίας σε ισχύ:		ΝΑΙ <input type="checkbox"/>	ΟΧΙ <input type="checkbox"/>
Ημερομηνία Έκδοσης:		ΕΚΟ <input type="checkbox"/>	Γενικού πληθυσμού <input type="checkbox"/>

3. Σωματική και ψυχική υγεία

(με αναφορά σε περιορισμούς και ειδική διαχείριση σε επίπεδο καθημερινότητας)

1. Φυσική κατάσταση- προβλήματα σωματικής Υγείας:

2. Ψυχική κατάσταση- συμπτώματα ψυχικής νόσου στο παρόν:

3. Πορεία της Ψυχικής νόσου:

4. Ψυχιατρική Υποστήριξη:

- Στοιχεία επικοινωνίας με ψυχίατρο (Ον/μο, Σε Φορέα ή Ιδιώτης, Τηλ.):

- Συχνότητα επισκέψεων στον ψυχίατρο:

5. Άλλη Υποστήριξη (εφόσον υπάρχει):

Κέντρο Ημέρας	
Ψυχοθεραπεία	
Ομάδες υποστήριξης	
Επαγγελματική Συμβουλευτική	
Άλλο (συμπληρώστε)	

Πρόσωπο αναφοράς και στοιχεία επικοινωνίας (εφόσον υπάρχει):

6. Χρήση ουσιών – αλκοόλ στο παρελθόν και στο παρόν:

7. Ύπαρξη κάποιων δυσκολιών (σωματικών ή ψυχικών) που σύμφωνα με το λήπτη ήδη εμποδίζουν καθημερινές ή επαγγελματικές δραστηριότητες ή μπορεί να σταθούν εμπόδιο σε μια μελλοντική εργασία:

8. Για πόσες ώρες υπάρχει η δυνατότητα εργασίας σε καθημερινή και εβδομαδιαία βάση:

4. Πληροφορίες για την οικογένεια

1. Σύνθεση οικογένειας με την οποία κατοικεί ο λήπτης (γονείς, σύζυγος, παιδιά, αδέρφια/ ονόματα και ηλικίες):

2. Περιγραφή της οικογένειας καταγωγής (στην περίπτωση που διαφοροποιείται από την οικογένεια, με την οποία κατοικεί ο λήπτης):

3. Οικογενειακοί δεσμοί – επικοινωνία:

4. Διαθέσιμη υποστήριξη από την οικογένεια (ψυχοκοινωνική- οικονομική- σε θέματα εκπαίδευσης- κατάρτισης- απασχόλησης):

5. Πληροφορίες για την κοινωνική αλληλεπίδραση

1. Φίλοι – κοινωνικές ομάδες (στις οποίες συμμετέχει)- Συγκάτοικοι (αν κατοικεί π.χ. σε ξενώνα/ οικοτροφείο):

B. Αναλυτικό βιογραφικό

1. Εκπαίδευση – Επαγγελματική κατάρτιση:

- Επίπεδο ή Πτυχίο:
- Φορέας:
- Αντικείμενο:
- Χρονική περίοδος:

2. Γνώση ξένης γλώσσας

3. Γνώση Η/Υ (ενότητες/ άλλη γνώση & επίπεδο/πιστοποίηση)

4. Δίπλωμα Μηχανής / Αυτοκινήτου: Ναι _ Κατηγορία Όχι_Κάτοχος ΙΧ/Μηχανής κυβισμού

2. Επαγγελματική εμπειρία (Περιλαμβάνονται: έμμισθη εργασία, συνεργασία-βοηθητική απασχόληση σε οικογενειακή επιχείρηση, εμπειρία σε μαθητεία- πρακτική άσκηση, προστατευόμενη εργασία και εθελοντική εργασία) :

Εργοδότης/Αντικείμενο δραστηριοτήτων επιχείρησης	
Θέση Εργασίας	
Χρονική περίοδος	
Συχνότητα/ ώρες	
Αρμοδιότητες	
Συνολικά σου άρεσε ή όχι;	
Τι σου άρεσε περισσότερο;	
Τι δεν σου άρεσε;	
Δυσκολεύτηκες σε κάτι; Αν ναι, σε τι ;	
Τι κέρδισες/έμαθες;	
Γιατί σταμάτησες;	

Πώς ήταν οι σχέσεις σου με τον προϊστάμενο;	
Πώς ήταν οι σχέσεις με τους συνεργάτες;	
Σε τι πιστεύεις ότι ήσουν πολύ καλός/ή;	
Ποια σημεία σου θα ήθελες να βελτιώσεις;	
Υπήρχε κάτι ή κάποιος που σε βοηθούσε/υποστήριζε, ώστε να κάνεις καλύτερα τη συγκεκριμένη εργασία;	
Τι πιστεύεις ότι θα σε βοηθούσε/υποστήριζε για να κάνεις τη δουλειά σου καλύτερα στη συγκεκριμένη εργασία;	
Άλλη πληροφορία	

Αναπαράγετε τον πίνακα για κάθε επιπλέον εργασία

Γ. Ενδιαφέροντα

1. Σε ποιο τομέα θα επιθυμούσε να εκπαιδευτεί /καταρτιστεί

2. Δραστηριότητες που απολαμβάνει περισσότερο

3. Αντικείμενα εργασίας που του/της αρέσουν

4. Αντικείμενα εργασίας που δεν του/της αρέσουν καθόλου

5. Χόμπι, τώρα και στο παρελθόν

6. Συμμετοχή σε συλλόγους, σωματεία, οργανώσεις κλπ

7. Δραστηριότητες που τον/την ενδιαφέρουν αλλά δεν τις έχει δοκιμάσει

8. Περιγραφή μιας καθημερινής ημέρας

9. Χώροι απασχόλησης που προτιμά

Δ. Επαγγελματικές αξίες

Τι είναι σημαντικό για εσένα σε μία εργασία; (σημειώνουμε περισσότερες από μία επιλογές)

Εργασιακό περιβάλλον/άνθρωποι	
Επαγγελματική εμπλοκή	

Αλτρουισμός	
Εργασιακό περιβάλλον/συνθήκες	
Αξιοποίηση ικανοτήτων	
Επαγγελματική εξέλιξη	
Εναλλαγή δραστηριοτήτων	
Οικονομικές απολαβές	
Ανεξαρτησία	
Δημιουργικότητα	
Εξουσία	
Συμμετοχή σε ομάδα	
Προσωπική ζωή/ ελεύθερος χρόνος	
Κύρος	
Αξιοποίηση/παραγωγή γνώσεων	
Ανάληψη ευθυνών	
Μετακινήσεις	
Επαφή με ανθρώπους	
Ωράριο εργασίας	
Bonus	
Αναγνώριση έργου	
Φήμη	
Άμιλλα	
Εργασιακή σταθερότητα	

Ε. Εργασιακές προτιμήσεις

- Μέγεθος επιχείρησης: μικρό μεσαίο μεγάλο χωρίς προτίμηση
- Μισθός:
 - Κατώτερος:
 - Προτιμώμενος:
- Ένδυση: πρόχειρη στολή κουστούμι άλλο _____
- Εργασία με:
 - Πολύ δομημένη ρουτίνα Ποικιλία Και τα δύο
 - Υλικά/ Πράγματα Ανθρώπους Και τα δύο
 - Σε σταθερό χώρο Με μετακινήσεις Και τα δύο
- Πρόγραμμα & Ωράριο:
 - Απασχόληση: Πλήρης Μερική
 - Προτιμώμενες ώρες εργασίας:
 - Προτιμώμενο πρόγραμμα:
- Άδεια:

- Χρόνος που θέλει να αφιερώνει σε μεταφορά προς/ από εργασία: _____
 - Ανώτατος χρόνος που μπορεί να αφιερώνει σε μεταφορά προς/ από εργασία: _____
 - Επιθυμητός τρόπος μετακίνησης: _____
 - Εποπτεία: Πολλή Μέτρια Λίγη Καθόλου
- Ανάγκες εποπτείας:
- Προτιμώμενες περιβαλλοντικές συνθήκες:
 - Τι θα ήθελε να αποφύγει:

Δουλειά με άλλους	Επαναλήψεις
Να δουλεύει μόνος/η	Ποικιλία
Οδηγίες	Πειράγματα
Αναμονή	Εργασία με εργαλεία
Βρωμιά	Εργασία σε εξωτερικούς χώρους
Ζέστη	Εργασία σε εσωτερικούς χώρους
Κρύο	Πάνω από 30' σε μετακινήσεις
Σκόνη	Επίσημο ντύσιμο- κουστούμι
Αριθμητικοί υπολογισμοί	Εμπλοκή με το κοινό
Πληκτρολόγηση	Στολή
Ανάγνωση	Ορθοστασία
Πίεση για γρήγορο ρυθμό	Καθιστή στάση
Αργός ρυθμός	Πλήρης/ Μερική απασχόληση
Στενή εποπτεία	Άλλο:
Δύσκαμπτο πρόγραμμα	

ΣΤ. Επαγγελματικές δεξιότητες

Δεξιότητες με τις υψηλότερες βαθμολογίες:

Δεξιότητες με τις χαμηλότερες βαθμολογίες:

Σε ποιο βαθμό ο λήπτης κατέχει τις επαγγελματικές δεξιότητες που αναγράφονται ακολούθως;

1: ο λήπτης δε διαθέτει **καθόλου** την επαγγελματική δεξιότητα

2: ο λήπτης διαθέτει σε **μικρό βαθμό** την επαγγελματική δεξιότητα

3: ο λήπτης διαθέτει σε **μέτριο βαθμό** την επαγγελματική δεξιότητα

4: ο λήπτης διαθέτει σε **αρκετά μεγάλο βαθμό** την επαγγελματική δεξιότητα

5: ο λήπτης διαθέτει σε **πολύ μεγάλο βαθμό** την επαγγελματική δεξιότητα

Καταγραφή Δεξιοτήτων

	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ					
1	Συνεργασία	1	2	3	4	5
2	Λεκτική Επικοινωνία	1	2	3	4	5
3	Μη Λεκτική Επικοινωνία	1	2	3	4	5
4	Διεκδικητικότητα	1	2	3	4	5
5	Ανεξαρτησία	1	2	3	4	5
6	Κοινωνικότητα	1	2	3	4	5
	ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ					
1	Κατανόηση Γραπτού Λόγου	1	2	3	4	5
2	Γραφή	1	2	3	4	5
3	Καλή χρήση του προφορικού λόγου (πλούσιο λεξιλόγιο, καλή διατύπωση κλπ.)	1	2	3	4	5
4	Βαθμός εξοικείωσης με τη χρήση αριθμών	1	2	3	4	5
5	Βαθμός εξοικείωσης με τη χρήση Η/Υ	1	2	3	4	5
6	Βαθμός εξοικείωσης με την κατανόηση της χρήσης και του τρόπου λειτουργίας μηχανών- τηλεόραση, κουζίνα, πλυντήριο, αυτοκίνητο, MP3, κινητό	1	2	3	4	5
	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ					
1	Συμμετέχει σε συζητήσεις (ακούει, απαντά, ξεκινά ένα θέμα, κ.λπ.)	1	2	3	4	5
2	Μιλά εκ περιτροπής (αφήνει τους άλλους να μιλήσουν προτού διακόψει)	1	2	3	4	5
3	Εκφράζει την κατάλληλη γλώσσα σώματος	1	2	3	4	5
4	Παρακολουθεί τον ομιλητή (επαφή με τα μάτια)	1	2	3	4	5
5	Αφομοιώνει τις οδηγίες και τις ακολουθεί	1	2	3	4	5
6	Ζητά οδηγίες	1	2	3	4	5
	ΚΙΝΗΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ					
1	Αδρές κινήσεις: περπάτημα, τρέξιμο, κουβάλημα, ανέβασμα- κατέβασμα σκάλας κ.α.	1	2	3	4	5
2	Επιδεξιότητα στα χέρια: κόψιμο με ψαλίδι, κουμπωμα κουμπιών, τύλιγμα κλπ.	1	2	3	4	5
	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ					
1	Προσανατολισμός στο χώρο	1	2	3	4	5
2	Χρήση μέσων μαζικής μεταφοράς	1	2	3	4	5
3	Αναζήτηση οδηγιών για τον εντοπισμό μιας διεύθυνσης	1	2	3	4	5
4	Οδήγηση Αυτοκινήτου ή Μηχανής	1	2	3	4	5
5	Χρήση τηλεφώνου και Η/Υ για συγκέντρωση πληροφοριών	1	2	3	4	5
6	Χρήση Χάρτη	1	2	3	4	5
	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ					
1	<i>Οργάνωση και Προγραμματισμός Εργασίας (συνολικά):</i>	1	2	3	4	5

1.1	Προγραμματισμός εργασιών ημέρας	1	2	3	4	5
1.2	Προγραμματισμός εργασιών εβδομάδας	1	2	3	4	5
1.3	Ιεράρχηση εργασιών	1	2	3	4	5
2	<i>Συνέπεια (συνολικά):</i>	1	2	3	4	5
2.1	Τήρηση ωραρίου	1	2	3	4	5
2.2	Ακρίβεια σε ραντεβού	1	2	3	4	5
2.3	Διαχείριση χρόνου	1	2	3	4	5
3	<i>Απόδοση στην εργασία (συνολικά):</i>	1	2	3	4	5
3.1	Αίσθηση ευθύνης	1	2	3	4	5
3.2	Ανάληψη πρωτοβουλιών	1	2	3	4	5
3.3	Προθυμία να ακούσει και να μάθει	1	2	3	4	5
3.4	Αφοσίωση στην εργασία	1	2	3	4	5
3.5	Αποδοχή και τήρηση οδηγιών	1	2	3	4	5
3.6	Παροχή οδηγιών	1	2	3	4	5
3.7	Σωματική Αντοχή	1	2	3	4	5
3.8	Συγκέντρωση	1	2	3	4	5
4	<i>Διαχείριση άγχους (συνολικά):</i>	1	2	3	4	5
4.1	Αυτοπεποίθηση	1	2	3	4	5
4.2	Έλλειψη εκνευρισμού/ Διατήρηση ψυχραιμίας	1	2	3	4	5
4.3	Ικανότητα χειρισμού συναισθημάτων σε περίπτωση λαθών	1	2	3	4	5
4.4	Ικανότητα χειρισμού επικρίσεων	1	2	3	4	5
5	<i>Συμμόρφωση με γενικούς κανόνες (συνολικά):</i>	1	2	3	4	5
6.	<i>Αυτοφροντίδα (συνολικά):</i>	1	2	3	4	5
6.1	Φροντίδα εμφάνισης	1	2	3	4	5
6.2	Φροντίδα προσωπικής υγιεινής	1	2	3	4	5
6.3	Κατάλληλα ρούχα για τη θέση εργασίας	1	2	3	4	5
6.4	Κατάλληλα ρούχα για τις περιστάσεις (π.χ. ραντεβού με πελάτες)	1	2	3	4	5
7	<i>Δημιουργία κατάλληλων σχέσεων με ανωτέρους ή με πελάτες (συνολικά):</i>	1	2	3	4	5
7.1	Τήρηση κανόνων – κανονισμών και συμφωνιών	1	2	3	4	5
7.2	Τήρηση κανόνων εμπιστευτικότητας	1	2	3	4	5
8	<i>Δημιουργία κατάλληλων σχέσεων με συναδέλφους (συνολικά):</i>	1	2	3	4	5
8.1	Συνεργασία με συναδέλφους – ομαδικότητα	1	2	3	4	5
8.2	Θάρρος να ζητήσει βοήθεια ή υποστήριξη, όταν χρειαστεί	1	2	3	4	5
8.3	Κοινωνική προσαρμογή σε διαφορετικές προσωπικότητες ανθρώπων στο χώρο εργασίας	1	2	3	4	5
8.4	Σεβασμός στη γνώμη των άλλων	1	2	3	4	5
8.5	Χαρακτηρισμός συναδέλφων χωρίς μεροληψία	1	2	3	4	5
8.6	Υποστήριξη – ενδιαφέρον προς συναδέλφους	1	2	3	4	5
8.7	Κατάλληλες σχέσεις με το ίδιο ή το άλλο φύλο	1	2	3	4	5
8.8	Διεκδικητική Συμπεριφορά	1	2	3	4	5
9.1	Διαχείριση χρημάτων του ίδιου	1	2	3	4	5
9.2	Διαχείριση χρημάτων της επιχείρησης όπου εργάζεται	1	2	3	4	5

Ζ. Επαγγελματική αυτογνωσία και ανάγκες υποστήριξης

1. Δυνατά σημεία που πιστεύει ότι έχει:

2. Δυσκολίες που πιστεύει ότι μπορεί να αντιμετωπίσει:

3. Σημεία που πιστεύει ότι πρέπει να βελτιώσει στην εργασία:

4. Καταστάσεις που του/της προκαλούν άγχος σε μια δουλειά:

5. Υποστήριξη που θα χρειαζόταν:

Η. Ατομικό εργασιακό πλάνο

- Πιθανή τοποθέτηση εντός του ΚοιΣΠΕ
- Πιθανές θέσεις εργασίας σε άλλους ΚοιΣΠΕ
- Πιθανές θέσεις εργασίας στην ευρύτερη αγορά

Ενέργειες εντοπισμού-προσέγγισης- προσέλκυσης εργοδοτών εκτός του ΚοιΣΠΕ:	Πλάνο ανάπτυξης δεξιοτήτων (πώς, ποιες δράσεις – π.χ δοκιμή σε αντικείμενο εργασίας εντός ΚοιΣΠΕ, σεμινάριο κ.α.)
1.	1:
2.	2:
3.	3:
4.	4.
5.	5.

Εμπιστευτικότητα

- Κάτι που πιθανόν δε θα ήθελε ο εξυπηρετούμενος να μοιραστεί ο σύμβουλος απασχόλησης με το περιβάλλον εργασίας που θα τοποθετηθεί:

- Θα ήθελε ο εξυπηρετούμενος να ενημερωθεί περιβάλλον εργασίας για την δυσκολία στην ψυχική του υγεία;

ΝΑΙ ΟΧΙ

Συμπερασματική περιγραφή των κατάλληλων θέσεων εργασίας για το λήπτη:

Κατάλληλη θέση εργασίας	
Αντικείμενα εργασίας	
ΚοιΣΠΕ/ Ελεύθερη αγορά	
Χώρος εργασίας	
Ωράριο	
Τοποθεσία εργασίας	
Ατομική/ομαδική εργασία	
Μέγεθος επιχείρησης	
Φυσικές συνθήκες εργασίας	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3. Το εργαλείο του Ατομικού Σχεδίου Δράσης

3. Ατομικό Σχέδιο Δράσης

ΚοιΣΠΕ

ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

ΣΤΟΧΟΣ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΟΥ
<i>Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος</i>				
<i>Αναζήτηση και εντοπισμός κατάλληλης θέσης εργασίας εντός ή εκτός ΚοιΣΠΕ</i>				
<i>Επικοινωνία με εργοδότη</i>				
<i>Τοποθέτηση σε θέση εργασίας</i>				
<i>Διαπραγμάτευση και συμφωνίας επί των όρων απασχόλησης</i>				
<i>Υποστήριξη στο χώρο εργασίας</i>				
<i>Προσαρμογή και ενσωμάτωση στο επαγγελματικό περιβάλλον</i>				
<i>Υποστήριξη εκτός του χώρου εργασίας</i>				
<i>Διερεύνηση δυνατοτήτων επιμόρφωσης και εκπαίδευσης εντός ή/και εκτός του χώρου εργασίας</i>				
<i>Συμμετοχή σε δραστηριότητες επιμόρφωσης και εκπαίδευσης εντός του χώρου εργασίας</i>				

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4. Το εργαλείο της ανάλυσης της θέσης εργασίας

ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4. Εργαλείο ανάλυσης θέσης εργασίας βάσει δεξιοτήτων

ΚοιΣΠΕ _____

ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: _____

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ: _____

Ο επαγγελματίας ψυχικής υγείας σημειώνει από το 1 (η δεξιότητα δεν είναι αναγκαία για την θέση εργασίας) έως το 5 (η δεξιότητα είναι απολύτως απαραίτητη για την θέση εργασίας) βάσει των απαιτήσεων του συγκεκριμένου εργοδότη ή/και της συγκεκριμένης θέσης εργασίας:

Συνέπεια	
Τήρηση ωραρίου	
Ακρίβεια σε ραντεβού	
Διαχείριση χρόνου	
Απόδοση στην εργασία	
Αίσθηση ευθύνης	
Ανάληψη πρωτοβουλιών	
Προθυμία να ακούσει και να μάθει	
Αφοσίωση στην εργασία	
Αποδοχή και τήρηση οδηγιών	
Παροχή οδηγιών	
Ρεαλισμός ως προς τις ικανότητες που διαθέτει	
Διαχείριση άγχους	
Αυτοπεποίθηση	
Έλλειψη εκνευρισμού/Διατήρηση ψυχραιμίας	
Ικανότητα διαχείρισης συναισθημάτων σε περίπτωση λάθους	
Ικανότητα διαχείρισης επικρίσεων	
Συμμόρφωση με γενικούς κανόνες	
Κατάλληλη συμπεριφορά βάσει γενικών κανόνων	
Αυτοφροντίδα	
Φροντίδα εμφάνισης	

Φροντίδα προσωπικής υγιεινής	
Κατάλληλα ρούχα για τη θέση εργασίας	
Κατάλληλα ρούχα για άλλες περιστάσεις	
Δημιουργία κατάλληλων σχέσεων με ανωτέρους/πελάτες	
Τήρηση κανόνων/κανονισμών/συμφωνιών	
Τήρηση κανόνων εμπιστευτικότητας	
Δημιουργία κατάλληλων σχέσεων με συναδέλφους	
Ομαδικό πνεύμα συνεργασίας	
Θάρρος να ζητήσει βοήθεια αν το χρειαστεί	
Προσαρμογή σε ποικίλες προσωπικότητες στο χώρο εργασίας	
Σεβασμός στη γνώμη των άλλων	
Υποστήριξη συναδέλφων	
Κατάλληλες σχέσεις με το ίδιο ή το άλλο φύλο	
Επικοινωνία προφορική	
Ομιλίες σε πλήθος	
Συμμετοχή σε συζητήσεις	
Εισηγήσεις σε εκδηλώσεις	
Συμμετοχή σε ομάδες εργασίας	
Παρουσιάσεις σε επαγγελματικές συναντήσεις	
Εκπαιδεύσεις	
Επικοινωνία γραπτή	
Σύνταξη επαγγελματικών emails	
Σύνταξη επαγγελματικών αναφορών	
Συγγραφή άρθρων	
Διαχείριση και επίλυση προβλημάτων	
Εντοπισμός του προβλήματος	
Ανάλυση του προβλήματος	
Επίλυση του προβλήματος	
Διαχείριση και συντονισμός ομάδας	
Προσδιορισμός στόχων και διαδικασιών	
Εκπαίδευση ομάδας	
Λήψη αποφάσεων	
Ανάπτυξη πλάνου εργασιών	
Διαχείριση συγκρούσεων	
Οργάνωση και διαχείριση χρόνου	
Άλλες Δεξιότητες	

5. Εργαλείο ανάλυσης θέσης εργασίας

ΚοιΣΠΕ _____

1. Στοιχεία Εργοδότη:

Επωνυμία:	
Δραστηριότητα:	
Διεύθυνση:	
Τηλέφωνο:	
Εργαζόμενος αναφοράς:	

2. Αναλυτική περιγραφή θέσης:

Αντικείμενο θέσης:	
Επόπτης/ Μέντορας:	
Διεύθυνση:	
Απαιτούμενες μετακινήσεις:	
Τηλέφωνο:	
Ωράριο:	

*Επαγγελματικό περίγραμμα θέσης βάσει ΕΟΠΠΕΠ

3. Καθήκοντα:

4. Απαραίτητα εργαλεία για τη θέση:

Εξοπλισμός:	
Χρήση μηχανημάτων:	
Χρήση εργαλείων:	
Χρήση Η/Υ:	
Υλικά:	
Συγκεκριμένη ενδυμασία:	
Όχημα:	
Άλλο:	

4. Απαιτούμενα τυπικά προσόντα για τη θέση:

Επίπεδο εκπαίδευσης:	
Προϋπηρεσία στο αντικείμενο:	
Οποιαδήποτε προϋπηρεσία:	
Γνώση Η/Υ:	

Γνώση ξένης γλώσσας:	
Συγκεκριμένες δεξιότητες:	
Δίπλωμα μεταφορικού μέσου:	
Άλλο:	

5. Περιβάλλον εργασίας:

-Συνεργασία: Με ποια άτομα απαιτείται συνεργασία;

-Επαφή με κοινό: Τι κοινό;

Με τι συχνότητα;

Πόση διάρκεια;

Παρέχει άμεσα υπηρεσίες στο κοινό; (προσδιορίστε συγκεκριμένα)

- Τρόπος αξιολόγησης απόδοσης:

-Συνθήκες:

Εσωτερικός χώρος (προσδιορίστε):	
Εξωτερικός χώρος (προσδιορίστε):	
Εναλλαγή εσωτερικού και εξωτερικού χώρου:	
Χρήση σκάλας:	
Χρήση ανελκυστήρα:	
Ειδικά μέτρα υγιεινής και ασφάλειας:	
Βαθμός έντασης εργασίας:	
Βαθμός πίεσης χρόνου:	
Απαιτούμενη αυτονομία:	
Ποικιλία καθηκόντων:	
Άλλο:	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5. Το εργαλείο αξιολόγησης της παροχής υπηρεσιών ΥΑ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΑ

6. Αυτοαξιολόγηση υπηρεσίας υποδοχής

ΚοιΣΠΕ _____

Αυτό το ερωτηματολόγιο έχει στόχο να καταγράψει τα σχόλια και τις απόψεις σας αναφορικά με τη διαδικασία υποδοχής δυνητικά ωφελούμενων του ΚοιΣΠΕ και συμπληρώνεται από το στέλεχος που πραγματοποίησε τη συνάντηση υποδοχής. Όλα τα στοιχεία που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν με απόλυτα εμπιστευτικό τρόπο και αποκλειστικά προκειμένου να βελτιώνεται ή να επανασχεδιάζεται η υπηρεσία υποδοχής.

1. Ποια από τα παρακάτω στάδια της διαδικασίας υποδοχής ακολούθησε ο/η σύμβουλος υποδοχής:

Στάδια διαδικασίας υποδοχής	
Ο/Η σύμβουλος υποδοχής συστήνει τον εαυτό του και την ιδιότητά του/της	
Παρουσίαση του ΚοιΣΠΕ και των δραστηριοτήτων του	
Αρχική διερεύνηση αιτήματος	
Αποσαφήνιση αιτήματος και καταγραφή	
Συμπλήρωση εντύπου υποδοχής	
Άλλο:	

2. Από τις κατηγορίες ενεργειών που έχουν **ήδη** σημειωθεί στο πρώτο μέρος του εντύπου και έγιναν για την αντιμετώπιση του αιτήματος παρακαλούμε όπως σημειώσετε εδώ περισσότερες πληροφορίες. Ειδικότερα:

2.1 Πληροφόρηση

Σε ποια/ες από τις παρακάτω κατηγορίες μπορούμε να κατατάξουμε την παρεχόμενη πληροφόρηση;

- α.** εκπαίδευση **β.** απασχόληση
γ. προνοιακά θέματα **δ.** άλλη

2.2 Υποστήριξη και διευκόλυνση για αυτοπληροφόρηση

Ο/Η σύμβουλος υποδοχής ενθάρρυνε και στήριξε τον/την εξυπηρετούμενο/η να χρησιμοποιήσει πηγές, όπως το διαδίκτυο, κλπ.

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.5: Προτυποποίηση και σύνταξη Οδηγού

Ναι Όχι

2.3 Παραπομπή σε άλλο στέλεχος εντός ΚοιΣΠΕ

Ο/Η σύμβουλος υποδοχής παρέπεμψε τον/την εξυπηρετούμενο/η στο στέλεχος

2.4 Παραπομπή σε άλλο φορέα

Ο/Η σύμβουλος υποδοχής παρέπεμψε τον/την εξυπηρετούμενο/η στον φορέα

3.1. Ο/Η σύμβουλος υποδοχής αντιμετώπισε δυσκολίες στην πρώτη του επαφή με τον/την εξυπηρετούμενο/η;

Ναι Όχι

3.2 Αν ναι, τι είδους δυσκολίες αντιμετώπισε;

Υπέρμετρες προσδοκίες του/της εξυπηρετούμενου/ης	
Έντονο άγχος του/της εξυπηρετούμενου/ης	
Δυσκολία στη γλωσσική επικοινωνία	
Άλλο	

4.1 Γενικότερα πώς κατά τη γνώμη σας αξιολογείτε τις προσφερόμενες υπηρεσίες αναφορικά με την κάλυψη του αρχικού αιτήματος του/της εξυπηρετούμενου/ης (με βάση μια κλίμακα 1-5, όπου 1= τελείως ανεπαρκείς και 5 = πλήρως επαρκείς);

4.2 Αν έχετε αξιολογήσει τις προσφερόμενες υπηρεσίες ως πλήρως ανεπαρκείς ή ανεπαρκείς, παρακαλούμε να αναφέρετε για ποιο λόγο:

5. Οποιοδήποτε άλλο σχόλιο:

7. Αξιολόγηση υπηρεσιών Γραφείου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης από εξυπηρετούμενο**ΚοιΣΠΕ** _____

Παρακαλούμε να συμπληρώσετε τις παρακάτω ερωτήσεις ΑΝΩΝΥΜΑ προκειμένου να μας βοηθήσετε να βελτιώσουμε τις υπηρεσίες που σας παρέχουμε.

Παρακαλούμε κυκλώστε το αντίστοιχο νούμερο του πίνακα ανάλογα με το βαθμό υποστήριξης σας από την κάθε υπηρεσία που σας παρείχε το Γραφείο* όπως περιγράφεται στον πίνακα που ακολουθεί:

1-Καθόλου
2-Λίγο
3-Μέτρια
4-Πολύ
5-Απόλυτα

*Αν κάποια υπηρεσία δεν αφορά στη συνεργασία σας με το Γραφείο, μπορείτε να την παραλείψετε

Προγραμματισμός συναντήσεων	1	2	3	4	5
Κατανόηση των αναγκών μου	1	2	3	4	5
Πληροφόρηση σε θέματα εκπαίδευσης	1	2	3	4	5
Πληροφόρηση σε θέματα εργασίας	1	2	3	4	5
Τοποθέτηση σε εκπαίδευση	1	2	3	4	5
Τοποθέτηση σε εργασία	1	2	3	4	5
Υποστήριξη στην εκπαίδευσή μου	1	2	3	4	5
Υποστήριξη στην εργασία μου	1	2	3	4	5

Σημειώστε οτιδήποτε άλλο θεωρείτε ότι θα θέλατε να παρατηρήσετε σχετικά με τις υπηρεσίες που λαμβάνετε από το Γραφείο:

8. Αξιολόγηση υπηρεσιών Γραφείου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης από επιχείρηση

ΚοιΣΠΕ _____

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ: _____

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ: _____

Παρακαλούμε κυκλώστε το αντίστοιχο νούμερο του πίνακα ανάλογα με το βαθμό ικανοποίησής σας από την κάθε υπηρεσία* όπως περιγράφεται στον πίνακα που ακολουθεί:

1-Καθόλου ικανοποιημένος/-η
2-Λίγο ικανοποιημένος/-η
3-Μέτρια ικανοποιημένος/-η
4-Πολύ ικανοποιημένος/-η
5-Απόλυτα ικανοποιημένος/-η

*Αν κάποια υπηρεσία δεν αφορά στη συνεργασία σας με το Γραφείο, μπορείτε να την παραλείψετε

Συνολικές υπηρεσίες του Γραφείου	1	2	3	4	5
Ενημέρωση σε ζητήματα υποστηριζόμενης απασχόλησης	1	2	3	4	5
Ενημέρωση σε ζητήματα ψυχικής υγείας	1	2	3	4	5
Υποστήριξη εξυπηρετούμενου που προσελήφθη από την επιχείρησή σας	1	2	3	4	5
Υποστήριξη μεντόρων και λοιπών συναδέλφων του εξυπηρετούμενου	1	2	3	4	5

Σημειώστε οτιδήποτε θεωρείτε ότι θα μπορούσε να βελτιώσει τις υπηρεσίες του Γραφείου και τη συνεργασία μας:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6. Το εργαλείο μέτρησης του κοινωνικού αντικτύπου των υπηρεσιών ΥΑ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΑ

9. Εργαλείο Μέτρησης Κοινωνικού Αντικτύπου των υπηρεσιών ΥΑ

ΚοιΣΠΕ _____

Τίτλος ΚοιΣΠΕ: _____

Διάρκεια δραστηριοτήτων ΥΑ: _____

Κοινό στο οποίο απευθύνεται η μέτρηση κοινωνικού αντικτύπου (προσωπικό ΚοιΣΠΕ, ωφελούμενοι, Υπουργείο Υγείας): _____

1. Ποιος είναι ο στόχος του ΚοιΣΠΕ στο πεδίο της ΥΑ;

2. Πως προωθείται ο στόχος αυτός;

3. Ποιους επηρεάζει το αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων ΥΑ που υλοποιούνται από τον ΚοιΣΠΕ;

4. Ποιες είναι οι αλλαγές που επέρχονται στα ενδιαφερόμενα μέρη από την εφαρμογή του μοντέλου ΥΑ;

5. Με ποιον τρόπο (μεθοδολογία, δείκτες) μετρώνται οι αλλαγές που έχουν πράγματι επέλθει εξαιτίας της δραστηριοποίησης του ΚοιΣΠΕ στο πεδίο της ΥΑ; (π.χ. αριθμός ληπτών που τοποθετήθηκαν σε θέσεις εργασίας ή δημιουργήσαν την δική τους επιχείρηση / αριθμός ατομικών συμβάσεων εργασίας ληπτών εντός του ΚοιΣΠΕ)

6. Σε ποιο βαθμό οι αλλαγές οφείλονται στην δραστηριότητα του ΚοιΣΠΕ ως παρόχου υπηρεσιών ΥΑ; Μπορούν να αποδοθούν και σε άλλους παράγοντες;

7. Πόσο σημαντικές είναι οι αλλαγές που έχουν επέλθει;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7. Συμπληρωματικά Έντυπα

ΦΟΡΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

10. Φόρμα επικοινωνίας με επιχειρήσεις

ΚοιΣΠΕ _____

Η παρακάτω φόρμα αποτελεί χρήσιμο εργαλείο τήρησης αρχείου για τους λήπτες που αναζητούν εργασία μέσω αποστολής βιογραφικών/τηλεφωνικής ή διά ζώσης επαφής είτε μόνοι τους είτε με υποστήριξη από σύμβουλο.

Επωνυμία εταιρείας	
Δραστηριότητα εταιρείας	
Θέση εργασίας	
Πληροφορίες για τη θέση εργασίας	
Ημερομηνία επικοινωνίας/αποστολής βιογραφικού	
email	

ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ ΠΡΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

11. Επιστολές προς Εργοδότες

1. Η παρακάτω επιστολή αφορά στο ενδεχόμενο παροχής υπηρεσιών από τον ΚοιΣΠΕ στην επιχείρηση που απευθύνεται.

Αξιότιμοι κύριοι/ Αξιότιμες κυρίες,

Ως εκπρόσωπος του ΚοιΣΠΕ «.....» επικοινωνώ μαζί σας προκειμένου να εξετάσουμε το ενδεχόμενο της συνεργασίας μας.

Αρχικά, οι ΚοιΣΠΕ είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους. Αποβλέπουν στην κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες, συμβάλλοντας στη θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια. Συγκεκριμένα, ο ΚοιΣΠΕ «.....» ασκεί τις παρακάτω δραστηριότητες:

.....

Σας καλούμε σε συνάντηση/επικοινωνία/ανοιχτό διάλογο προκειμένου να σας παρουσιάσουμε λεπτομερώς τις υπηρεσίες μας και να συζητήσουμε το πώς θα μπορούσε η εταιρεία σας να επωφεληθεί από αυτές.

Συνημμένο θα βρείτε και επιπρόσθετο ενημερωτικό υλικό.

Με εκτίμηση,

.....(ονοματεπώνυμο).....

.....(ιδιότητα & θέση στον ΚοιΣΠΕ).....

2. Η παρακάτω επιστολή αφορά στο ενδεχόμενο πρόσληψης εξυπηρετούμενου του ΚοιΣΠΕ στην επιχείρηση που απευθύνεται.

Αξιότιμες κυρίες/ Αξιότιμοι κύριοι,

Ως εκπρόσωπος του ΚοιΣΠΕ «.....» επικοινωνώ μαζί σας προκειμένου να εξετάσουμε το ενδεχόμενο της πρόσληψης εξυπηρετούμενού μας στην εταιρεία σας.

Αρχικά, οι ΚοιΣΠΕ είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους. Αποβλέπουν στην κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες, συμβάλλοντας στη θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια. Συγκεκριμένα, ο ΚοιΣΠΕ «.....» ασκεί τις παρακάτω δραστηριότητες:

.....
Στην κατεύθυνση αυτή, λειτουργούν επίσης υποστηρίζοντας τους εξυπηρετούμενούς τους να βρουν αλλά και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Σας καλούμε σε συνάντηση/επικοινωνία/ανοιχτό διάλογο προκειμένου να συζητήσουμε το πώς θα μπορούσε η εταιρεία σας να επωφεληθεί από τη συνεργασία μας αλλά και από τα τρέχοντα προγράμματα επιδότησης.

Συνημμένο θα βρείτε και επιπρόσθετο ενημερωτικό υλικό.

Με εκτίμηση,

.....(ονοματεπώνυμο).....

.....(ιδιότητα & θέση στον ΚοιΣΠΕ).....