



ΕΚΠΟΝΗΣΗ: **CMT Prooptiki**
CONSULTING MANAGEMENT TRAINING

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.2.1

ΜΕΛΕΤΗ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΣΕ 30 ΚΟΙ.Σ.Π.Ε

ΥΠΟΕΡΓΟ 2: Δράση 2.2 «Ενίσχυση της επάρκειας και της διοικητικής και διαχειριστικής ικανότητας των Κοι.Σ.Π.Ε.»

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

Μάρτιος, 2022

Το παραδοτέο 2.2.1, αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης σειράς εργαλείων και οδηγιών προτυποποίησης διαδικασιών, που υλοποίησε η Πανελλήνια Ομοσπονδία Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (ΠΟΚοιΣΠΕ) στο πλαίσιο του έργου με τίτλο: «Ολοκληρωμένο πρόγραμμα παρέμβασης για την υποστήριξη των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (ΚοιΣΠΕ) του αρθρ. 12 του Ν. 2716/1999 στην κατεύθυνση βελτίωσης της διοικητικής και διαχειριστικής τους ικανότητας».

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

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

Για την ΠΟΚοιΣΠΕ

Ο Πρόεδρος,
Κουτίδης Σωτήρης

Η Γραμματέας,
Πόλα Νικολάου

ΠΡΟΦΙΛ ΠΟΚΟΙΣΠΕ & ΚΟΙΣΠΕ

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

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

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

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

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

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

Πίνακας Περιεχομένων

ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ	2
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Το Περιβάλλον των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)	8
1.1 Σκιαγράφηση των Κοι.Σ.Π.Ε. και βασικών χαρακτηριστικών τους: οι Κοι.Σ.Π.Ε. ως Κοινωνικές Επιχειρήσεις, με επιπρόσθετο χαρακτήρα παροχής ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και υποστηριζόμενης απασχόλησης σε άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα	8
1.2 Σύγχρονες πρακτικές για την ανάπτυξη και τη διαχείριση προσωπικού στις κοινωνικές επιχειρήσεις ένταξης για τα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Καταγραφή υφιστάμενων ανθρωπίνων πόρων των 30 Κοι.Σ.Π.Ε., ανάλογα με το μέγεθος και τον τομέα δραστηριότητας.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Συνοπτική παρουσίαση των διαδικασιών ανάπτυξης και ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού, με έμφαση στην ένταξη Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας (Λ.Υ.Ψ.Υ.)	29
3.1 Διαδικασίες επιλογής, παραπομπής και ένταξης των Λ.Υ.Ψ.Υ.....	32
3.2 Διαδικασίες υποστήριξης των Λ.Υ.Ψ.Υ.	32
3.3 Διαδικασίες αποτύπωσης και επικοινωνίας αναγκών για νέες θέσεις εργασίας.....	34
3.4 Διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων	35
3.5 Καλές πρακτικές και εμπόδια στην ανάπτυξη και την εφαρμογή των διαδικασιών	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Διάγνωση των κύριων αναγκών ανάπτυξης των διαδικασιών των Κοι.Σ.Π.Ε. για την ένταξη Λ.Υ.Ψ.Υ. ως εργαζομένων	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Συμπεράσματα	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. Βιβλιογραφία.....	48

ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στη διερεύνηση των αναγκών ανάπτυξης και ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού στους Κοι.Σ.Π.Ε. Συγκεκριμένα εστιάζει στις πολλαπλές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ως κοινωνικές επιχειρήσεις και Μονάδες Ψυχικής Υγείας με σκοπό την εργασιακή ένταξη ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Στο πλαίσιο αυτό η διαχείριση και ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων διαφοροποιείται από τις κλασσικές επιχειρήσεις, καθώς στο επίκεντρο μπαίνει η υποστήριξη της ευπαθούς ομάδας των Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας (Λ.Υ.Ψ.Υ.) και η κάλυψη των ψυχοκοινωνικών τους αναγκών, αλλά και των εργασιακών τους ενδιαφερόντων, προσωπικών στόχων και δυνατοτήτων.

Το Παραδοτέο 2.2.1 αποτελεί συνέχεια της Δράσης 2.1 που επικεντρώνεται στην καταγραφή των υπηρεσιών υποστήριξης και στην ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων επαγγελματικής συμβουλευτικής για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης στην Ελλάδα. Για το λόγο αυτό και σε συνέχεια των Παραδοτέων 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4 και 2.1.5 αποτυπώνει το υφιστάμενο ανθρώπινο δυναμικό των Κοι.Σ.Π.Ε. ανά μέγεθος και τομέα οικονομικής δραστηριότητας και αναδεικνύει τις βέλτιστες πρακτικές ανάπτυξης και ενίσχυσης των Εργαζομένων Κατηγορίας Α' (Λήπτες Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας) υπό το πρίσμα της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ως την πλέον ενδεδειγμένη πρακτική επαγγελματικής στήριξης για τον πληθυσμό των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Κάνοντας χρήση των στοιχείων που έχουν συλλεχθεί στα πλαίσια του Υποέργου 2 (Έρευνα καταγραφής-αποτίμησης υπηρεσιών υποστήριξης και Αξιολόγησης Υπηρεσιών Υποστήριξης, Σχέδια Δράσης Έκτακτης Χρηματοδότησης κ.α.) καταγράφεται το σύνολο των εργαζομένων Κοι.Σ.Π.Ε. όπως συσταδοποιήθηκε (clustering) ανά μέγεθος επιχείρησης. Από το σύνολο των εργαζομένων στους μεγάλου μεγέθους Κοι.Σ.Π.Ε., οι Λ.Υ.Ψ.Υ. ανέρχονται σε 233 ενώ οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τον γενικό πληθυσμό σε 502. Στους μεσαίου μεγέθους Κοι.Σ.Π.Ε., οι Λ.Υ.Ψ.Υ. είναι 139 και 103 οι εργαζόμενοι Γενικού πληθυσμού και αντίστοιχα στο μικρό μέγεθος, οι Λ.Υ.Ψ.Υ. ανέρχονται σε 48 και σε 78 οι εργαζόμενοι Γενικού πληθυσμού. Την ίδια στιγμή, στους Κοι.Σ.Π.Ε. κάθε μεγέθους, εμφανίζεται και ένας ικανός αριθμός εργαζομένων που ανήκουν σε (λοιπές) ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (Ε.Κ.Ο.) καθώς οι Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελούν ταυτόχρονα και Κοιν.Σ.Επ. ένταξης. Όσον αφορά τώρα στους τομείς δραστηριοποίησης των Κοι.Σ.Π.Ε. ο τομέας της καθαριότητας είναι εκείνος, που, ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησης, είναι πρωταρχικός απασχολώντας τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων Λ.Υ.Ψ.Υ και Ε.Κ.Ο.

Στη συνέχεια της μελέτης αποτυπώνεται η δυναμική του ανθρώπινου δυναμικού των Λ.Υ.Ψ.Υ. με στοιχεία που προέκυψαν από έρευνα που πραγματοποιήθηκε στους Εργαζόμενους Κατηγορίας Α' από 20 Συνεταιρισμούς και περιγράφουν τα βασικά δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά των 89 συμμετεχόντων βάσει των οποίων στο μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι άνδρες (57,8%), στην πλειοψηφία τους (53,3%), είναι άνω των 46 ετών, ενώ το 36,8% έχουν τελειώσει το λύκειο και το 49,4% αναφέρει χρόνο προϋπηρεσίας άνω των πέντε ετών. Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

και από το ενδιαφέρον των Ληπτών για νέες δεξιότητες αλλά και την ικανοποίησή τους από την υποστήριξη που λαμβάνουν και τις συνθήκες εργασίας μέσα στους Συνεταιρισμούς πρόκειται για ένα ιδιαίτερα ευνοϊκό επαγγελματικό περιβάλλον μέσα στο οποίο προωθείται η ευημερία και ασφάλεια των Λ.Υ.Ψ.Υ. Το ρόλο αυτό έχουν αναλάβει οι Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Υποστήριξης που στελεχώνονται από Επαγγελματίες Ψυχικής Υγείας (Υποστηρικτές Εργασίας) και πλαισιώνονται από Επόπτες, Εκπαιδευτές και άλλες ειδικότητες (Υπεύθυνοι Δράσης) με στόχο τη εύρεση και διατήρηση της εργασίας των Λ.Υ.Ψ.Υ.

Παρόλα αυτά η διάγνωση αναγκών έδειξε ότι οι διαδικασίες ανάπτυξης και ενίσχυσης των Λ.Υ.Ψ.Υ δεν είναι προτυποποιημένες σε όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε. Συγκεκριμένα οι Υποστηρικτές εργασίας προσανατολίζονται σε ένα μοντέλο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (ΥΑ) για την ενίσχυση των Λ.Υ.Ψ.Υ. αλλά συχνά εμφανίζονται ελλείψεις στη στελέχωση των υποστηρικτικών υπηρεσιών και στην αντίστοιχη εκπαίδευση των στελεχών. Παράλληλα οι περιορισμένες θέσεις και τα εργασιακά αντικείμενα των Κοι.Σ.Π.Ε. περιορίζουν τις δυνατότητες ανάπτυξης και εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού των Συνεταιρισμών.

Στον αντίποδα των παραπάνω οι Υποστηρικτές εργασίας έχουν προσαρμόσει και χρησιμοποιούν τις βασικές αρχές της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης για την εκπαίδευση και στήριξη των Εργαζομένων Κατηγορίας Α΄. Στο πλαίσιο αυτό έχουν μάλιστα θεσπίσει καλές πρακτικές όπως mentoring, εργαστήρια κατάρτισης, δράσεις δικτύωσης με την κοινότητα, ομότιμη μάθηση αλλά και τη συνεχή συνεργασία με τους Υπεύθυνους δράσεων που αποτελούν μέρος των υπηρεσιών υποστήριξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. παρόλα αυτά χωρίς ο ρόλος του να έχει ρητά καθορισθεί.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ενδεδειγμένη μεθοδολογία της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης αποτελεί την ευρέως αποδεκτή μέθοδο ενίσχυσης και ανάπτυξης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα το παρόν Παραδοτέο παραθέτει μια σειρά από προτάσεις για την περαιτέρω βελτίωση των υπηρεσιών στήριξης των Εργαζομένων Κατηγορίας Α΄ στους Κοι.Σ.Π.Ε. για την εργασιακή ένταξη, διατήρηση της θέσης και επαγγελματική τους εξέλιξη, όπως έχουν κατηγοριοποιηθεί ανά στόχο στους παρακάτω πίνακες:

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΗ ΑΝΑΘΕΣΗΣ ΑΡΜΟΔΙΩΤΩΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΚΟΙΣΠΕ

ΠΙΝΑΚΑΣ Α. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΩΝ ΚΟΙΣΠΕ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
1 Πρόσληψη επιπλέον προσωπικού (επαγγελματίες ψυχ. υγείας και λοιπών ειδικοτήτων)	Διοικητικά Υπεύθυνος
2 Χαρτογράφηση εργασιακών ευκαιριών ανάλογα με τις δεξιότητες των Λ.Υ.Ψ.Υ.	
3 Συστηματική αξιολόγηση/αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε. και αξιοποίηση πάγιων διαδικασιών και εργαλείων, όπως και δεικτών αξιολόγησης	
4 Βελτίωση του συντονισμού της επιχειρηματικής λογικής που υπηρετούν οι Κοι.Σ.Π.Ε. με το θεραπευτικό τους έργο.	
5 Ρητή πρόβλεψη των ρόλων και αρμοδιοτήτων των Υπευθύνων Δράσεων.	

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

6	Πρώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. μέσα στους Κοι.Σ.Π.Ε ως Υπεύθυνους Δράσεων	
---	---	--

ΠΙΝΑΚΑΣ Β. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΤΩΝ Λ.Υ.Ψ.Υ ΕΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΚΟΙΣΠΕ		ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
1	Συνεχής ενημέρωση και κατάρτιση όλων των επαγγελματιών σχετικά με την Υποστήριξη των Λ.Υ.Ψ.Υ.	Υπεύθυνος Δράσεων
2	Σχεδιασμός και οργάνωση-υλοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων, με στόχο την ανάπτυξη ικανοτήτων και την ενίσχυση της δυνατότητάς τους για αυτοσυνηγορία.	Υπεύθυνος Δράσεων
3	Συμμετοχή των Λ.Υ.Ψ.Υ. στον σχεδιασμό προγραμμάτων υποστήριξης και ενίσχυση του ρόλου τους στη συνολική λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε.	Υπεύθυνος Δράσεων
4	Η ενδυνάμωση του μοντέλου της ΥΑ, ώστε να παρέχει στους Λ.Υ.Ψ.Υ. τη δυνατότητα απορρόφησης στους Κοι.Σ.Π.Ε. και στην ευρύτερη αγορά εργασίας.	Υπεύθυνος Υποστηρικτικής Υπηρεσίας
5	Πιθανή ενσωμάτωση στοιχείων ή εργαλείων από άλλα μοντέλα παροχής υπηρεσιών υποστήριξης στην απασχόληση.	Υπεύθυνος Υποστηρικτικής Υπηρεσίας
6	Περαιτέρω αξιοποίηση καλών πρακτικών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.	Υπεύθυνος Υποστηρικτικής Υπηρεσίας
7	Ενίσχυση της υποστήριξης των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε. στη διαχείριση της ψυχικής ασθένειας.	Υπεύθυνος Υποστηρικτικής Υπηρεσίας

ΠΙΝΑΚΑΣ Γ. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΤΥΠΩΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΣΠΕ		ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
1	Ανάπτυξη δικτύου ευαισθητοποιημένων εργοδοτών.	Δ.Σ. Κοι.Σ.Π.Ε.
2	Ενίσχυση των συνεργειών με τους φορείς με τους οποίους συνεργάζονται οι Κοι.Σ.Π.Ε. και μεταξύ των Συνεταιρισμών για την ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων.	
3	Δημιουργία ενός θεσμικού περιβάλλοντος, το οποίο θα είναι περισσότερο φιλικό προς τους Κοι.Σ.Π.Ε.	
4	Πάγια οικονομική ενίσχυση των Κοι.Σ.Π.Ε.	
5	Εφαρμογή ενός κοινού μοντέλου ΥΑ στους Κοι.Σ.Π.Ε.	

Η μελέτη καταλήγει στην αναγκαιότητα μιας στρατηγικής ολιστικής στήριξης της λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. από μέρους του κράτους που στον πυρήνα της θα τοποθετεί την κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, συμβάλλοντας παράλληλα στη θεραπεία τους και την, στο μέτρο του δυνατού, οικονομική τους αυτάρκεια.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Υποέργο 2 «Ανάπτυξη, προτυποποίηση και εφαρμογή εργαλείων υποστηριζόμενης απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα και ενίσχυση της επάρκειας και της διοικητικής και διαχειριστικής ικανότητας των Κοι.Σ.Π.Ε.», της Πράξης «Ολοκληρωμένο πρόγραμμα παρέμβασης για την υποστήριξη των Κοινωνικών Συνεταιρισμών (Κοι.Σ.Π.Ε.) του άρθ. 12 του Ν.2716/1999 στην κατεύθυνση βελτίωσης της διοικητικής και διαχειριστικής τους ικανότητας» κωδ. ΟΠΣ 5041861, έχει ανατεθεί, μετά από διαγωνιστική διαδικασία της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (Π.Ο.Κοι.Σ.Π.Ε.), στην εταιρεία CMT ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ Ε.Π.Ε. Σκοπός του εν λόγω Υποέργου είναι η ενίσχυση της λειτουργίας των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.), λαμβάνοντας υπόψη τόσο την παράμετρο της βιώσιμης επιχειρηματικότητας όσο και την παράμετρο της παράλληλης υποστήριξης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στην επαγγελματική/ εργασιακή τους (επαν-)ένταξη. Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Ε.Κ.Τ.), μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα 2014 - 2020».

Το Παραδοτέο 2.2.1. αποτελεί μέρος της Δράσης 2.2. και αφορά στην ενίσχυση της επάρκειας και της διοικητικής και διαχειριστικής ικανότητας των Κοι.Σ.Π.Ε. Στόχος είναι η αξιολόγηση, και εν συνεχεία η βελτίωση και η υιοθέτηση αλλαγών στις εσωτερικές και τις λειτουργικές διαδικασίες των Κοι.Σ.Π.Ε.. Πρόκειται για διαδικασίες που σχετίζονται τόσο με τη διοίκηση των Κοι.Σ.Π.Ε. και το επιχειρηματικό πλαίσιο μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις αυτές, όσο και με το αποκαταστασιακό έργο προς υποστήριξη των Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας (Λ.Υ.Ψ.Υ.).

Πιο συγκεκριμένα, αφορούν:

- α) στην οργάνωση της εργασίας, τον τρόπο εργασίας, τις διαδικασίες και τα πρωτόκολλα που μπορεί να εφαρμόζονται στους Κοι.Σ.Π.Ε.
- β) στη «θεραπευτική» λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε. και την υποστήριξη του ρόλου που φέρουν εις πέρας, με στόχο την κοινωνικοοικονομική και επαγγελματική επανένταξη ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα
- γ) στη βελτιστοποίηση της οργάνωσης και της εν γένει λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε.
- δ) στην ενίσχυση της βιωσιμότητας των Κοι.Σ.Π.Ε., ως ενεργών και ανταγωνιστικών παραγωγικών μονάδων.

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, επιδιώκεται η ομαλή και σταθερή μετάβαση των εργαζομένων και των στελεχών των Κοι.Σ.Π.Ε σε ένα νέο περιβάλλον τυποποιημένων διαδικασιών εργασίας, οι οποίες θα συμβάλλουν με τη σειρά τους στην ασφαλέστερη και ανταγωνιστικότερη λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα προδιαγεγραμμένα στην Έκθεση εξειδίκευσης της μεθοδολογίας υλοποίησης του παρόντος Υποέργου, η Διαγνωστική μελέτη των

αναγκών των Κοι.Σ.Π.Ε., με έμφαση στις διαδικασίες και τα εργαλεία για την ανάπτυξη και ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού των εν λόγω επιχειρήσεων, δίνει προτεραιότητα στην αποτύπωση των διαδικασιών που ακολουθούνται από τους Κοι.Σ.Π.Ε για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Βασίζεται επίσης στην αναγνώριση της κομβικής σημασίας των διαδικασιών ένταξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. ως εργαζομένων, οι οποίες λειτουργούν εν τέλει ευεργετικά όχι μόνον για την εργασιακή ενσωμάτωση των Λ.Υ.Ψ.Υ., αλλά και για την ψυχοκοινωνική τους αποκατάσταση.

Στο επίκεντρο της μελέτης τίθενται η υφιστάμενη κατάσταση, όσον αφορά στις διαδικασίες ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού στους Κοι.Σ.Π.Ε., σε συνδυασμό με τη διάγνωση των δυνατοτήτων βελτίωσης των εν λόγω διαδικασιών (μέσω της διατύπωσης συγκεκριμένων προτάσεων). Για τον σκοπό αυτό, αποσαφηνίζονται, μεταξύ άλλων, τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία των διαδικασιών που αξιοποιούνται από τους Κοι.Σ.Π.Ε. για την ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ. Μια τέτοια ανάλυση συνιστά εκ των ων ουκ άνευ για την ανάπτυξη των (προτυποποιημένων) διαδικασιών εκείνων, που θα σταθούν αρωγός στη δημιουργία ενός περισσότερο φιλικού και εν τέλει και «ωφέλιμου» περιβάλλοντος για το σύνολο των ατόμων που απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε.

Η παρούσα μελέτη είναι επομένως συμπληρωματική των εργασιών που πραγματοποιήθηκαν για την προτυποποίηση των διαδικασιών της λεγόμενης «Υποστηριζόμενης απασχόλησης», όπως και προηγούμενων παραδοτέων του παρόντος Υποέργου. Επίσης, τα ευρήματα της μελέτης θα αξιοποιηθούν στη δεύτερη φάση της Δράσης και για την προτυποποίηση των διαδικασιών διαχείρισης και διοίκησης των Κοι.Σ.Π.Ε., όπως και για την επικαιροποίηση των ήδη υφιστάμενων εργαλείων.

Προς εξυπηρέτηση των στοχεύσεων της μελέτης πραγματοποιήθηκε έρευνα γραφείου, στο επίκεντρο της οποίας τέθηκαν η διοίκηση και η λειτουργία των κοινωνικών επιχειρήσεων ένταξης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία των εν λόγω επιχειρήσεων, καθώς και οι καλές πρακτικές που έχουν υιοθετηθεί στο υπό εξέταση πεδίο από διάφορα κράτη και φορείς. Για την καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης αξιοποιήθηκαν επιπρόσθετα και πρωτογενή δεδομένα, τα οποία συλλέχθηκαν μέσω κυρίως της χρήσης ερωτηματολογίων και ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Η ανάλυση των εν λόγω δεδομένων έριξε φως, μεταξύ άλλων, στις διαδικασίες ανάπτυξης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού των Κοι.Σ.Π.Ε., καθώς και στις μελλοντικές ανάγκες ενίσχυσης του.

Ακολούθως το κυρίως σώμα της μελέτης διαιρείται σε τέσσερα κυρίως κεφάλαια. Έτσι, στο πρώτο κεφάλαιο της μελέτης σκιαγραφείται το περιβάλλον των Κοι.Σ.Π.Ε. ως κοινωνικών επιχειρήσεων με επιπρόσθετο χαρακτήρα παροχής ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και υποστηριζόμενης απασχόλησης σε άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Στο πλαίσιο του κεφαλαίου σχολιάζεται λοιπόν η διττή διάσταση των Κοι.Σ.Π.Ε. ως Κοινωνικών Επιχειρήσεων Ένταξης και Μονάδων Ψυχικής Υγείας, ενώ σχολιάζονται και σύγχρονες πρακτικές που αξιοποιούνται για την ανάπτυξη και τη διαχείριση προσωπικού με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο της μελέτης παρουσιάζονται τα ερευνητικά ευρήματα που αφορούν στους ανθρώπινους πόρους των Κοι.Σ.Π.Ε. Για την παρουσίασή τους επελέγη η μέθοδος της ομαδοποίησης (συσταδοποίηση ή clustering), στο πλαίσιο της οποίας οι Κοι.Σ.Π.Ε. διαχωρίστηκαν βάσει του μεγέθους και του τομέα της δραστηριότητάς τους. Στα προαναφερθέντα ευρήματα περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, στοιχεία που αφορούν στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των Λ.Υ.Ψ.Υ., το επίπεδο ικανοποίησής τους από τις προσφερόμενες υπηρεσίες, κ.ά.

Εν συνεχεία, στο τρίτο κεφάλαιο της μελέτης παρουσιάζονται, με τρόπο συνοπτικό, οι απασχολούμενοι στις υπηρεσίες υποστήριξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. και οι διαδικασίες ανάπτυξης και ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού στους Κοι.Σ.Π.Ε. Έμφαση δίνεται στις διαδικασίες ένταξης και υποστήριξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. ως εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε., όπως αυτές ανεδείχθησαν κατά κύριο λόγο μέσα από τη διενέργεια συνεντεύξεων με στελέχη των Κοι.Σ.Π.Ε., και αφορούν:

α. Στην επιλογή-ένταξη/παραπομπή των Λ.Υ.Ψ.Υ.

β. Την υποστήριξη των Λ.Υ.Ψ.Υ.

γ. Την αποτύπωση και την επικοινωνία αναγκών για νέες θέσεις εργασίας

δ. Την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων

ε. Τα εμπόδια που παρατηρούνται και οι καλές πρακτικές που εφαρμόζονται στην ανάπτυξη και την εφαρμογή των διαδικασιών.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται η διάγνωση των αναγκών ανάπτυξης των διαδικασιών των Κοι.Σ.Π.Ε., με έμφαση, για μια ακόμη φορά, στην ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ. Στο πλαίσιο αυτό διατυπώνονται συγκεκριμένες προτάσεις για τη βελτίωση των υφιστάμενων διαδικασιών και την αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. Στο πέμπτο κεφάλαιο της μελέτης γίνεται σύνοψη των κυριότερων συμπερασμάτων της, ενώ το έκτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τη βιβλιογραφία που αξιοποιήθηκε για τη συγγραφή της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Το Περιβάλλον των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)

1.1 Σκιαγράφηση των Κοι.Σ.Π.Ε. και βασικών χαρακτηριστικών τους: οι Κοι.Σ.Π.Ε. ως Κοινωνικές Επιχειρήσεις, με επιπρόσθετο χαρακτήρα παροχής ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και υποστηριζόμενης απασχόλησης σε άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα

Σε συνέχεια της σχετικής συζήτησης που έλαβε χώρα και στο πλαίσιο προηγούμενων παραδοτέων του παρόντος Υποέργου, και όπου έγινε εκτενής αναφορά στους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.), θα περιοριστούμε εδώ στη σκιαγράφηση βασικών χαρακτηριστικών τους, συμπεριλαμβανομένου του διπτού χαρακτήρα τους ως κοινωνικών επιχειρήσεων και Μονάδων Ψυχικής Υγείας. Πρόκειται για όρο/επιχειρηματική οντότητα που είναι στενά συνδεδεμένη με τον δημόσιο, αλλά και τον ακαδημαϊκό, διάλογο για την κοινωνική οικονομία και την κοινωνική επιχειρηματικότητα, ο σχολιασμός των οποίων υπερβαίνει κατά πολύ τις στοχεύσεις της παρούσας μελέτης.

Για τον λόγο αυτό, κρίνεται ως αναγκαία κατ' αρχάς μόνον η αποτύπωση βασικών κριτηρίων που πρέπει να εκπληρώνει μια κοινωνική επιχείρηση, ώστε να δικαιολογεί τον χαρακτηρισμό της ως τέτοιας: να δραστηριοποιείται σταθερά και συνεχώς σε μια επιχειρηματική δραστηριότητα, παράγοντας αγαθά και υπηρεσίες· να διαθέτει έναν εκπεφρασμένο κοινωνικό σκοπό, δηλαδή να λειτουργεί προς όφελος της κοινωνίας· να θέτει αυστηρά όρια στη διανομή των κερδών· να είναι ανεξάρτητη τόσο από το κράτος όσο και από επιχειρήσεις του κλασικού κερδοσκοπικού τομέα· να χαρακτηρίζεται από έναν δημοκρατικό, αλλά και συμπεριληπτικό τρόπο διοίκησης, στον οποίο θα έχουν συμμετοχή τόσο οι εργαζόμενοι όσο και όσοι επηρεάζονται από τις εμπορικές δραστηριότητες της κοινωνικής επιχείρησης (Γεώργιας και Κώστας, 2019: 468).

Οι Κοι.Σ.Π.Ε., οι οποίοι είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους, συνιστούν λοιπόν ένα είδος κοινωνικής επιχείρησης, το οποίο αποτέλεσε ουσιαστικά την πρώτη πρωτοβουλία εισαγωγής της έννοιας της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα. Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, και ως αποτέλεσμα της ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας για την αποασυλοποίηση των ψυχικά ασθενών, ο Ν. 2716/1999, ο οποίος έθετε στο επίκεντρό του την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών ψυχικής υγείας, προσδιόριζε και τη μορφή που θα είχαν κοινωνικές επιχειρήσεις με κοινωνικό σκοπό, όπως είναι και οι Κοι. Σ.Π.Ε. (βλ. π.χ. Αμίτσης και Μαρίνη, 2015).

Σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν. 2716/1999, οι Κοι.Σ.Π.Ε. έχουν ως 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». Εξυπηρετούν συνεπώς τόσο οικονομικές όσο και θεραπευτικές στοχεύσεις. Με άλλα

λόγια, οι Κοι.Σ.Π.Ε. διακρίνονται από έναν διπτό χαρακτήρα, καθώς αποτελούν εμπορικές επιχειρήσεις, αλλά λειτουργούν και ως Μονάδες Ψυχικής Υγείας για τη στήριξη των μελών τους. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. προσφέρουν στα μέλη τους υπηρεσίες ψυχικής υγείας και τελούν υπό την εποπτεία της Διεύθυνσης Ψυχικής Υγείας του Υπουργείου Υγείας. Σημειωτέων πως, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, σε κάθε Τομέα Ψυχικής Υγείας (Το.Ψ.Υ.) συστήνεται και λειτουργεί αποκλειστικά ένας Κοι.Σ.Π.Ε., ενώ στους Το.Ψ.Υ. που περιλαμβάνουν περισσότερες από μία Περιφερειακές Ενότητες μπορεί να συστήνεται και να λειτουργεί ένας Κοι.Σ.Π.Ε. ανά Περιφερειακή Ενότητα (υπό προϋποθέσεις).

Βάσει του ίδιου νόμου του 1999, τουλάχιστον το 35% των μελών ενός Κοι.Σ.Π.Ε. πρέπει να είναι ψυχικά πάσχοντες (φυσικά πρόσωπα, συμπεριλαμβανομένων ενηλίκων και νέων, ηλικίας τουλάχιστον 15 ετών, και που, λόγω του ότι αντιμετωπίζουν ψυχικής φύσεως προβλήματα, χρήζουν αποκατάστασης, ανεξαρτήτως παραμέτρων όπως είναι το στάδιο της νόσου τους, η κατοικία και η δικαιοπρακτική τους ικανότητα). Το επιτρεπόμενο ποσοστό επαγγελματιών ψυχικής υγείας (π.χ. ψυχίατροι, ψυχολόγοι, εργοθεραπευτές) ανέρχεται στο 45%. Το υπόλοιπο 20% των μελών των Κοι.Σ.Π.Ε. απαρτίζεται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, τα οποία δραστηριοποιούνται στον δημόσιο ή/και τον ιδιωτικό τομέα, όπως είναι δήμοι, κοινότητες, επιχειρήσεις ή νοσοκομεία.

Η ίδρυση του πρώτου Κοι.Σ.Π.Ε. στην Ελλάδα, σε άμεση σύνδεση με το πρόγραμμα «Ψυχαργός», έλαβε χώρα το 2003 στη Λέρο, με τη συμμετοχή ατόμων τα οποία προέρχονταν τόσο από το ψυχιατρικό νοσοκομείο της Λέρου όσο και από την τοπική κοινωνία¹. Πέραν του Ν. 2716/1999, το νομικό μοντέλο των Κοι.Σ.Π.Ε. υπόκειται επίσης στις διατάξεις του Ν. 4019/2011 περί κοινωνικής Επιχειρηματικότητας, και βάσει του οποίου οι εν λόγω επιχειρήσεις υποχρεούνται να συμμορφώνονται και με όλες τις πρόσθετες απαιτήσεις (π.χ. για τη διακυβέρνηση και τη λογοδοσία), όπως αυτές περιγράφονται στον εν λόγω νόμο. Αναφορά σε ζητήματα που αφορούν στους Κοι.Σ.Π.Ε. γίνονται επιπρόσθετα και στον Ν. 4430/2016 (άρθρα 3 & 14), όπως και στο άρθρο 23 του Ν. 4488/2017. Το θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο των Κοι.Σ.Π.Ε. τροποποιήθηκε επίσης με το άρθρο 8 του Ν. 4542/2018.

Τα κύρια χαρακτηριστικά των Κοι.Σ.Π.Ε. είναι δυνατό να συνοψιστούν ως ακολούθως:

- Συνιστούν αναπόσπαστο κομμάτι της διαδικασίας απο-ϊδρυματοποίησης των ψυχικά πασχόντων και της απομάκρυνσης από το παραδοσιακό πρότυπο του ψυχιατρικού ασύλου.
- Αποτελούν τμήμα μιας περιεκτικής και πολυδιάστατης προσέγγισης στην κοινωνική, αλλά και την οικονομική ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ.
- Εκμεταλλεύονται τις δυνατότητες ανάπτυξης του κοινωνικού κεφαλαίου σε μια συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή.
- Συμβάλλουν στη διασφάλιση της συμβατότητας μεταξύ οικονομικών και κοινωνικών στόχων.
- Διευκολύνουν και προωθούν μια προσέγγιση «από κάτω προς τα πάνω».

¹ Βλ. π.χ. σχετικά <https://leros-hospital.gr/%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%BF/>.

- Ενισχύουν και προωθούν την ανάπτυξη συνεργειών σε επίπεδο τόσο ατόμων όσο και φορέων.

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. δραστηριοποιούνται σε σειρά από τομείς οικονομικής δραστηριότητας, όπως είναι ο τουρισμός, η γεωργία και η παροχή υπηρεσιών, και με εξειδίκευση σε δράσεις, όπως είναι η παραγωγή μελιού, η αρτοποιία, η λειτουργία καφετέριας, η ταπητουργία, η κηπουρική, η επιπλοποιία, η ανακύκλωση χαρτιού και το πλύσιμο αυτοκινήτων. Το επιχειρηματικό μοντέλο των Κοι.Σ.Π.Ε. βασίζεται κυρίως σε έσοδα από εμπορικές συναλλαγές, έσοδα που προέρχονται από τη σύναψη συμβάσεων με το δημόσιο (τόσο μέσω της συμμετοχής σε διαγωνισμούς όσο και απευθείας αναθέσεων), εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους για την υλοποίηση διαφόρων έργων, δωρεές, αλλά και εις είδος εισφορές (π.χ. έπιπλα). Οι Κοι.Σ.Π.Ε., όπως και οι λοιπές κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις, υποχρεούνται να υποβάλλουν ετήσια αναφορά των δραστηριοτήτων τους στο Τμήμα Μητρώου του Υπουργείου Εργασίας, με στόχο την επικύρωση του ότι ακόμη πληρούν τα κριτήρια του προσδιορισμού ως Κοι.Σ.Π.Ε. που περιγράφει η σχετική νομοθεσία. Δικαιούνται επίσης διάφορες φορολογικές ελαφρύνσεις και κίνητρα (π.χ. οικονομικής φύσης) (European Commission, 2014).

Σε γενικές γραμμές, οι Κοι.Σ.Π.Ε. συνιστούν λοιπόν μία καινοτόμο συνεργατική δράση, η οποία προάγει τη συνέργεια και την ισότιμη συμμετοχή διαφόρων ατόμων και φορέων, όπως είναι άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, εργαζόμενοι σε ψυχιατρικές δομές, δομές που δραστηριοποιούνται σε επίπεδο κοινότητας, και μέλη ομάδων που διακρίνονται από χαρακτηριστικά ευαλωτότητας (π.χ. άτομα με ειδικές ανάγκες, ανέργους, κ.ά.). Μεταξύ άλλων, στους Κοι.Σ.Π.Ε. εργάζονται τόσο άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα όσο και άτομα γενικού πληθυσμού ή και άλλων ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, αποφεύγοντας έτσι τη δημιουργία μιας «αποστειρωμένης» εργασιακής κατάστασης. Στην περίπτωση επίσης συγκεκριμένα της προσφοράς εργασίας σε Λ.Υ.Ψ.Υ., οι Κοι.Σ.Π.Ε. τους δίνουν την ευκαιρία να δραστηριοποιηθούν υπό πραγματικές συνθήκες εργασίας και να αναπτύξουν ένα, πολύ σημαντικό, ατομικό αίσθημα αξίας. Προσφέρουν στους Λ.Υ.Ψ.Υ. ένα περιβάλλον, το οποίο θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «ημι-προστατευμένο», και εντός του οποίου παρέχεται η δυνατότητα στα μέλη τους είτε να επανακτήσουν δεξιότητες που έχουν χάσει ή που δεν αξιοποιούν, είτε και να αναπτύξουν νέες δεξιότητες. Συμβάλλουν έτσι στην κοινωνικοποίηση των Λ.Υ.Ψ.Υ. και στη συνολική ψυχοκοινωνική τους αποκατάσταση.

Σημειωτέον πως οι Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελούν τον μοναδικό οργανωμένο χώρο του τομέα της κοινωνικής οικονομίας που σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (εφεξής ΥΑ) για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Παρά τα σημαντικά θεσμικά, οργανωτικά και χρηματοδοτικά ελλείμματα που χαρακτηρίζουν το πεδίο της εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία (συμπεριλαμβανόμενης και της ειδικής κατηγορίας των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα) στη χώρα μας, όπως και τα προβλήματα που αντιμετώπισαν οι Κοι.Σ.Π.Ε. στα αρχικά στάδια της λειτουργίας τους, αλλά και τη, με σχετικά αργούς ρυθμούς, ανάπτυξή τους, είναι ευρέως αναγνωρισμένοι ως το πρώτο επιτυχημένο παράδειγμα κοινωνικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Καλύπτουν επίσης ένα σημαντικό έλλειμμα της δημόσιας πολιτικής για την ενεργητική ένταξη των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού (Αμίτσης, 2016). Έτσι, η βιβλιογραφία καταδεικνύει, μεταξύ άλλων, το πώς η επιτυχημένη λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε. οφείλει πολλά στην οικονομική αρωγή των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων, καθώς και τη σημαντική συμβολή των Κοι.Σ.Π.Ε. στην κοινωνική, επαγγελματική και οικονομική ενσωμάτωση τόσο ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα όσο και μελών άλλων ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (βλ. π.χ. Seyfried, 2006).

Η σχετική βιβλιογραφία (βλ. π.χ. European Commission, 2014, Argyrou et al., 2018) ρίχνει βέβαια φως και στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι Κοι.Σ.Π.Ε., όπως είναι η διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ του χαρακτήρα των Κοι.Σ.Π.Ε. ως κοινωνικών επιχειρήσεων, από τη μία, και ως Μονάδων Ψυχικής Υγείας, από την άλλη. Υπογραμμίζεται επίσης και η ανάγκη για ανάμειξη στη λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε. και άλλων κατηγοριών επαγγελματιών, πέραν των επαγγελματιών ψυχικής υγείας, όπως είναι ιδίως επαγγελματίες που είναι εξοικειωμένοι με ζητήματα διοικητικής και οικονομικής διαχείρισης. Επισημαίνονται επιπρόσθετα οι αρνητικές συνέπειες της περιορισμένης ανάμειξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. στη διοίκηση των Κοι.Σ.Π.Ε., όπως και τα προβλήματα που δημιουργούνται από το γεγονός ότι οι Κοι.Σ.Π.Ε. και οι κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Ε.Π.) εν γένει δεν είναι επιλέξιμες για την υποστήριξη που λαμβάνουν νεοφυείς επιχειρήσεις από το Υπουργείο Ανάπτυξης.

Πολλές μάλιστα από τις δυσκολίες που θεωρείται πως θέτουν εμπόδια στη λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε. αναφέρονται και ως δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στο σύνολό τους οι Κοιν.Σ.Ε.Π. στη χώρα μας. Ενδεικτικά αναφέρονται το περιορισμένο ενδιαφέρον για την αξιολόγησή τους και την αποτίμηση του κοινωνικού τους αντίκτυπου, οι αδυναμίες που εντοπίζονται στην κατάρτιση του προσωπικού που φέρει εις πέρας διοικητικά καθήκοντα, καθώς και το σχετικά χαμηλό επίπεδο ευαισθητοποίησης των τοπικών κοινωνιών στη χώρα μας για τον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και την κοινωνική επιχειρηματικότητα (Kostas et al., 2018).

Μοιάζει ωστόσο ο κοινωνικός αντίκτυπος των Κοι.Σ.Π.Ε. να είναι ευδιάκριτος, πράγμα που δικαιολογεί και τη συστηματική αναφορά που γίνεται από μέρους του Υπουργείου Υγείας στην ανάγκη δημιουργίας νέων Κοι.Σ.Π.Ε., στο πλαίσιο της έμφασης που δίνεται από το εν λόγω Υπουργείο στην επανεκκίνηση της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης (Υπουργείο Υγείας, 2019). Σχετικές αναφορές περιλαμβάνονται και στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ψυχική Υγεία που εισηγείται το Υπουργείο Υγείας (Εθνική Επιτροπή για την Ψυχική Υγεία, 2021). Οι Κοι.Σ.Π.Ε. απευθύνονται άλλωστε κατά κύριο λόγο σε μια πληθυσμιακή ομάδα, η οποία αντιμετωπίζει υψηλό κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και κοινωνικό στίγμα, συμβάλλοντας στην καταπολέμηση και την πρόληψη αυτού του αποκλεισμού. Ενώ παράλληλα προωθούν και τις αρχές της αλληλέγγυας οικονομίας, με πρωταρχικό στόχο όχι το κέρδος αλλά το κοινωνικό όφελος.

Το υφιστάμενο οικοσύστημα των Κοι.Σ.Π.Ε. περιλαμβάνει 30 συνεταιρισμούς, η πλειοψηφία των οποίων εντοπίζεται γεωγραφικά στην πολυπληθέστερη Περιφέρεια της χώρας (Αττική). Η πλέον πρόσφατη προσθήκη στο προαναφερθέν σύστημα είναι εκείνη του Συνεταιρισμού ΘΥΑΜΙΣ στα Ιωάννινα (2019). Την ίδια στιγμή, αναπτύσσονται από διάφορους φορείς σχετικές πρωτοβουλίες,

οι οποίες δυνητικά θα μπορούσαν να οδηγήσουν στη δημιουργία 12 ακόμα Κοι.Σ.Π.Ε. στην ελληνική επικράτεια.

1.2 Σύγχρονες πρακτικές για την ανάπτυξη και τη διαχείριση προσωπικού στις κοινωνικές επιχειρήσεις ένταξης για τα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα

Όπως επισημάνθηκε και στο πλαίσιο προηγούμενων παραδοτέων, οι πρακτικές της ΥΑ συνιστούν τις πλέον ενδεδειγμένες για την ένταξη ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Πρόκειται για πρακτικές οι οποίες συζητούνται, ως επί το πλείστον, εντός της ευρύτερης βιβλιογραφίας για την επαγγελματική αποκατάσταση, και που ανταποκρίνονται στην ανάγκη για την παροχή, σε συνεχή βάση, εξατομικευμένων και αποκαταστασιακών υπηρεσιών στα μέλη της επιλεγείσας ομάδας στόχου.

Επιπρόσθετα, παρά τη διαγνωσμένη αποτελεσματικότητα της ΥΑ, στην περίπτωση που χρησιμοποιείται για πληθυσμούς με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, στην πράξη δεν επικεντρώνεται στη συγκεκριμένη ομάδα. Σημειωτέον πως έχουν μάλιστα αναπτυχθεί διαφορετικά επιμέρους μοντέλα ΥΑ, με στόχο να προσαρμόσουν το θεωρητικό εργαλείο της ΥΑ σε διαφορετικές κοινωνικές ομάδες και νομοθετικά πλαίσια. Ενδεικτικά αναφέρεται το μοντέλο της Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης (IPS), το οποίο θεωρείται ως το πλέον προσαρμοσμένο στις ανάγκες ατόμων, τα οποία αντιμετωπίζουν ζητήματα ψυχικής υγείας (βλ. π.χ. σχετικά IMPEProject Erasmus, 2018, και Mueser, Drake & Bond, 2016).

Ως αποτέλεσμα, διαφορετικά μοντέλα ΥΑ διέπονται από τις ίδιες αρχές, αλλά καταλήγουν να συνδέονται με διαφορετικές πρακτικές. Ένας γενικά αποδεκτός κανόνας είναι, ωστόσο, ότι όσον αφορά στα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα ως ωφελούμενα από την ΥΑ, μέθοδοι και εργαλεία που δεν λαμβάνουν υπόψη τα ατομικά χαρακτηριστικά, τις ανάγκες και τις δεξιότητες των ατόμων αυτών και που δεν χαρακτηρίζονται από τάση προς σταδιακή ενδυνάμωση της αυτονομίας τους στην ευρύτερη αγορά εργασίας, δεν χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερη αποτελεσματικότητα. Το συμπέρασμα αυτό αφορά την εργασιακή, αλλά και κατ' επέκταση την κοινωνική ένταξη και την δυνατότητα των Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας (Λ.Υ.Ψ.Υ.) για ανεξάρτητη διαβίωση.

Επιπρόσθετα, σε αντίθεση με άλλες χώρες εντός και εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ελληνική πολιτεία δεν έχει θεσμοθετήσει ένα σύστημα εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρίες (σωματικές, αισθητηριακές, ψυχικές, κ.ά.), μέσω της συστηματικής αξιοποίησης της ΥΑ. Αυτό που συμβαίνει είναι πως το εθνικό θεσμικό πλαίσιο της ψυχικής υγείας κατοχυρώνει έμμεσα την υπαγωγή του πεδίου της εργασιακής ένταξης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα στο Σύστημα Ψυχικής Υγείας. Έτσι, η εργασιακή ένταξη των εν λόγω ατόμων αποτελεί πεδίο στο οποίο αναπτύσσουν δράση διαφορετικά όργανα και φορείς του Ν. 2716/1999· συμπεριλαμβανομένων των Κοι.Σ.Π.Ε. που, όπως ήδη αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, αποβλέπουν στην κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με ψυχοκοινωνικά

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

προβλήματα, συμβάλλοντας παράλληλα στη θεραπεία τους και την, κατά το δυνατόν, οικονομική τους αυτάρκεια.

Στην ίδια κατεύθυνση, η ερμηνεία των διατάξεων του Ν. 4430/2016 επιβεβαιώνει τη μη κατοχύρωση από μέρος του κράτους του μοντέλου της ΥΑ, ως μηχανισμού προώθησης της εργασιακής ένταξης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, μέσω της άσκησης κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Παραπέμπει επίσης στις Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων την οριοθέτηση και χρήση του προαναφερθέντος μοντέλου· και χωρίς να εγγυάται αχώριστο δικαίωμα πρόσβασης των ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα σε συγκεκριμένο υπόδειγμα ΥΑ.

Στο πλαίσιο που ορίζεται από τα ανωτέρω, η ΥΑ αποτελεί εν τέλει, ακόμη και εν τη απουσία ουσιαστικά ξεκάθαρου θεσμικού πλαισίου, πεδίο ενδιαφέροντος και αντικείμενο δραστηριοποίησης πληθώρας φορέων. Επίσης, την πλέον αντιπροσωπευτική μέχρι σήμερα, αν και αποσπασματική, παρέμβαση για την προώθηση του υποδείγματος της ΥΑ με ομάδα στόχου άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα αποτελεί το «Πρόγραμμα Ολιστικής Παρέμβασης για την απασχόληση Λ.Υ.Ψ.Υ. στην ελεύθερη αγορά εργασίας - ΓΕΦΥΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ», το οποίο υλοποιήθηκε από την Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (Π.Ε.Ψ.Α.Ε.Ε.)² (κατά την περίοδο 2010-2013).

Ειδική αναφορά πρέπει να γίνει και στην εφαρμογή του «Εθνικού Προγράμματος Ψυχοκοινωνικής Ένταξης και Αποκατάστασης για άτομα με σοβαρά Ψυχοκοινωνικά Προβλήματα» (ΕΠΨΕΑΑΨΥΠ), επιχειρησιακό τμήμα του πενταετούς Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τη Δημόσια Υγεία, όπως έχει προβλεφθεί στο Ν. 4675/2020 «Πρόληψη, προστασία και προαγωγή της υγείας-ανάπτυξη των υπηρεσιών δημόσιας υγείας και άλλες διατάξεις». Το εν λόγω πρόγραμμα αναμένεται να καλύψει μέρος του υφιστάμενου κενού στην εργασιακή ένταξη ατόμων με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε επίσης στο πλαίσιο του παρόντος Υποέργου, και τα ευρήματα της οποίας συζητήθηκαν με λεπτομέρεια σε προηγούμενα παραδοτέα, έδειξε, μεταξύ άλλων, ότι το υπόδειγμα ΥΑ που ακολουθείται από τους Κοι.Σ.Π.Ε., δεν είναι ενιαίο ή ομοιόμορφο. Ενδεικτικά αναφέρεται πως το τρίτο στάδιο της ΥΑ («Εκπαίδευση και υποστήριξη στην αναζήτηση κατάλληλης θέσης εργασίας-Έρευνα, ανάπτυξη και δικτύωση με την αγορά εργασίας») εφαρμόζεται μόνο από τους μισούς Κοι.Σ.Π.Ε., ενώ στην περίπτωση του τετάρτου σταδίου («Αναζήτηση, στήριξη και εκπαίδευση νέων εργοδοτών») δραστηριοποιείται μόνον το 1/7 των Κοι.Σ.Π.Ε.. Δεν προβλέπονται επίσης, όπως θα συζητηθεί και σε μία από τις επόμενες ενότητες της παρούσας μελέτης, συγκεκριμένες διαδικασίες και κοινά εργαλεία για όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε., δυσχεραίνοντας έτσι σημαντικά και την αξιολόγηση του προαναφερθέντος υποδείγματος και των παραλλαγών του.

Την ίδια στιγμή γίνεται ολοένα και περισσότερο αποδεκτό ότι η εφαρμογή της ΥΑ στους Κοι.Σ.Π.Ε. συνιστά μεγάλης σημασίας και αξίας παρέμβαση, καθώς θα επιτρέψει την ανάπτυξη υπηρεσιών εύρεσης και διατήρησης θέσεων απασχόλησης για μεγαλύτερο αριθμό Λ.Υ.Ψ.Υ. Η πιλοτική εφαρμογή ενός στοχευμένου μοντέλου ΥΑ, το οποίο θα υπηρετεί τους προαναφερθέντες σκοπούς,

² Βλ. σχετικά [Γέφυρες Απασχόλησης, Π.Ε.Ψ.Α.Ε.Ε.](#)

αναμένεται να ωφεληθεί πολύ και από τη μελέτη των σύγχρονων πρακτικών για την ανάπτυξη και τη διαχείριση προσωπικού στις κοινωνικές επιχειρήσεις ένταξης για τα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Έτσι, η μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας αποκαλύπτει πως μπορεί να γίνει λόγος κατ' αρχάς για δύο κύρια υποδείγματα του μοντέλου της ΥΑ, το Βόρειο Αμερικάνικο και το Ευρωπαϊκό. Τα δύο αυτά υποδείγματα συγκλίνουν ως προς τις κύριες επιδιώξεις και τις παραδοχές τους, διαφοροποιούνται όμως σαφώς σε σχέση με τις διαδικασίες που αφορούν στη θεσμική κατοχύρωση, την επιχειρησιακή ανάπτυξη και τη χρηματοδότησή τους.

Ομοίως, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η συγκριτική εξέταση των εθνικών πρωτοβουλιών για την εργασιακή ένταξη των ωφελούμενων μέσω υπηρεσιών ΥΑ οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι σχετικές δράσεις δεν είναι δυνατόν να ενταχθούν σε ένα κοινό μοντέλο και πλαίσιο ανάπτυξης. Πρόσθετη διάκριση πρέπει να γίνει και μεταξύ εθνικών πολιτικών ΥΑ, από τη μια, και προγραμμάτων ΥΑ υπό την αιγίδα οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, από την άλλη.

Επιπρόσθετα, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη οι βασικές προδιαγραφές ποιότητας για την ΥΑ, όπως αυτές έχουν οριστεί από οργανισμούς διεθνούς εμβέλειας που δραστηριοποιούνται στο εν λόγω πεδίο. Συνοπτικά, οι προδιαγραφές που, σύμφωνα με την Παγκόσμια Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση (World Association for Supported Employment), προσδιορίζουν τις βέλτιστες πρακτικές στο πεδίο της εργασιακής ένταξης με τη μέθοδο της ΥΑ αποτυπώνονται ως εξής³:

α) Το σύνολο των υπηρεσιών ΥΑ πρέπει να είναι επικεντρωμένες στον λήπτη και να διαμορφώνονται κατά περίπτωση (tailor made), ανάλογα δηλαδή με τις ιδιαίτερες ανάγκες του·

β) Η ΥΑ είναι μια ατομική διαδικασία (individual process), η οποία πρέπει να τοποθετεί τον χρήστη στο επίκεντρο της διαμόρφωσης και της εξέλιξής της·

γ) Ο πάροχος ΥΑ πρέπει να εκπονεί Ατομικά Σχέδια Υπηρεσιών (individual service plans), τα οποία θα βασίζονται στις εξατομικευμένες συνεισφορές (individual inputs) των ληπτών, αναδεικνύοντας και τεκμηριώνοντας με συστηματικό τρόπο, μεταξύ άλλων, τα προτερήματα και τις αδυναμίες τους, τις ικανότητες και τις ανάγκες τους·

δ) Οι δραστηριότητες ΥΑ πρέπει να επιδιώκουν σε κάθε περίπτωση την εργασιακή αποκατάσταση του υποστηριζόμενου προσώπου και να οδηγούν στην απόκτηση μιας αμειβόμενης θέσης εργασίας·

ε) Οι πάροχοι ΥΑ πρέπει να παρέχουν υποστηρικτικές υπηρεσίες, οι οποίες δεν θα υπόκεινται σε χρονικούς περιορισμούς, λαμβάνοντας όσο το δυνατόν περισσότερο υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες και επιθυμίες του υποστηριζόμενου ατόμου και του εργοδότη, και που θα προσαρμόζονται, όσον

³ Βλ.σχετικά <https://www.wase.ca/resources>.

αφορά στο περιεχόμενο και την έντασή τους, στην κατάσταση του υποστηριζόμενου ατόμου στον συγκεκριμένο χώρο εργασίας·

στ) Οι πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ πρέπει να έχουν σχεδιάσει και να εφαρμόζουν με ακρίβεια ένα εσωτερικό σύστημα αξιολόγησης (internal evaluation system), το οποίο να τους επιτρέπει να έχουν μια σαφή εικόνα ως προς την υλοποίηση των σχετικών δραστηριοτήτων και την ποιότητα αυτών·

ζ) Η παροχή υπηρεσιών ΥΑ πρέπει πάντοτε να επιδιώκει συγκεκριμένα αποτελέσματα (result oriented process), εξασφαλίζοντας την ενημέρωση και την κατανόηση των ενδιαφερομένων μερών.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (*European Union of Supported Employment, EUSE*) έχει ομοίως εκπονήσει έναν τυποποιημένο Οδηγό Προδιαγραφών Ποιότητας, στο οποίο καταγράφονται με τρόπο συστηματικό οι προδιαγραφές βέλτιστης πρακτικής (ή αριστείας) της ΥΑ⁴. Ο Οδηγός παρέχει στις ενδιαφερόμενες οργανώσεις ένα συγκριτικό πλαίσιο αναφοράς, στη βάση του οποίου οι πάροχοι υπηρεσιών ΥΑ μπορούν να βελτιώσουν τις υπηρεσίες τους. Διαρθρώνεται σε τρεις Θεματικές Ενότητες: ο Οργανισμός (The Organisation), οι Διαδικασίες (The Process) και τα Αποτελέσματα (Outcomes). Για κάθε μία από τις ενότητες αυτές προβλέπονται συγκεκριμένα κριτήρια ποιότητας (quality standards), προσδιορίζονται δείκτες παρακολούθησης (indicators), και προσδιορίζονται οι πηγές από τις οποίες προκύπτουν οι πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την διαδικασία της αξιολόγησης (sources of evidence).

Έτσι, ενδεικτικά αναφέρεται ότι στην περίπτωση του Οργανισμού (δημόσιου φορέα, ιδιωτικής επιχείρησης, κοινωνικής επιχείρησης) που παρέχει υπηρεσίες ΥΑ, κριτήριο ποιότητας αποτελεί η υιοθέτηση από τη διοίκηση του οργανισμού μιας συγκεκριμένης μεθοδολογίας, η οποία οδηγεί στην παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας. Παράδειγμα δείκτη συνιστά το ότι ο οργανισμός διαθέτει μια προσδιορισμένη αποστολή, η οποία περιλαμβάνει ρητή αναφορά στην εργασιακή ένταξη και τον μηδενικό αποκλεισμό των ωφελούμενων. Παράδειγμα πηγής δεδομένων αποτελούν οι διαχειριστικές εκθέσεις (management reports).

Ομοίως, στην περίπτωση των Διαδικασιών ανάπτυξης των υπηρεσιών ΥΑ (σε διακριτές φάσεις/στάδια), κριτήριο ποιότητας συνιστά το ότι το άτομο με αναπηρία (σωματική, αισθητηριακή, ψυχική, κ.ά.) λαμβάνει με τον κατάλληλο τρόπο το σύνολο των αναγκών πληροφοριών, προκειμένου να αποφασίσει το εάν θα ενταχθεί σε ένα πρόγραμμα ΥΑ (ή όχι). Παράδειγμα δείκτη αποτελεί το εάν μέλος του προσωπικού υποδέχεται το υποστηριζόμενο άτομο με φιλικό και θετικό τρόπο, ενώ πηγή δεδομένων αποτελεί η αξιολόγηση από τον Λ.Υ.Ψ.Υ που είναι υποψήφιος προς εργασία.

Στην περίπτωση τέλος των Αποτελεσμάτων [ή παραδοτέων (deliverables)] των σταδίων της διαδικασίας εφαρμογής της ΥΑ, παράδειγμα κριτηρίου ποιότητας συνιστά το εάν ο υποψήφιος εργαζόμενος βρίσκει και διατηρεί εν τέλει μια αμειβόμενη θέση εργασίας στην «ανοικτή» αγορά εργασίας. Παράδειγμα δείκτη αποτελεί το εάν ο εργαζόμενος λαμβάνει την ίδια αμοιβή και παροχές

⁴ Βλ. σχετικά <https://www.euse.org/content/quality-standards/EUSE-QS-english.pdf>.

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

για την προσφορά ίδιας εργασίας, σε σχέση με άλλους συναδέλφους του, ενώ πηγή δεδομένων είναι π.χ. ο έλεγχος από τον εργοδότη.

Λαμβάνοντας υπόψη και τις ανωτέρω κατηγοριοποιήσεις, καλές πρακτικές για την ανάπτυξη και τη διαχείριση προσωπικού στις κοινωνικές επιχειρήσεις ένταξης για τα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα εντοπίζονται σε διάφορα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ενδεικτικά και πάλι, δεδομένου ότι παρουσίαση και ανάλυση των εν λόγω πρακτικών έχει γίνει σε προηγούμενα παραδοτέα του παρόντος Υποέργου, γίνεται εδώ αναφορά στην ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των υποψήφιων εργαζομένων, με φορέα υλοποίησης τη Γερμανική Ένωση Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (υπό τον τίτλο *Talent Pass*⁵).

Η ομάδα στόχου του προγράμματος απαρτίζεται από άτομα με αναπηρία (σωματική, αισθητηριακή, ψυχική, κ.ά.), τα οποία απασχολούνται σε ανειδίκευτες ή ημι-ειδικευμένες θέσεις εργασίας και έχουν αποκτήσει ένα πλήθος γνώσεων και επαγγελματικών δεξιοτήτων· τις οποίες όμως δεν μπορούν να αποδείξουν ή να επικαλεστούν, καθώς δεν διαθέτουν κάποιο αναγνωρισμένο πιστοποιητικό επαγγελματικών προσόντων. Η συμμετοχή των εν λόγω ατόμων στο πρόγραμμα διασφαλίζει αφενός την αξιολόγηση των προσόντων και των ικανοτήτων που έχουν αποκτήσει άτυπα στο πλαίσιο άσκησης των επαγγελματικών τους καθηκόντων, μέσω μιας δομημένης διαδικασίας πιστοποίησης. Και αφετέρου την ένταξή τους σε δράσεις συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, διευρύνοντας το περιεχόμενο των δεξιοτήτων τους.

Άλλο παράδειγμα καλής πρακτικής [υπό τον τίτλο «Οδηγός Καλής Πρακτικής για Εργοδότες» (Good Practice Guide)] και φορέα υλοποίησης τη Σκωτσέζικη Ένωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση (Scottish Union for Supported Employment, SUSE) αποσκοπεί στην καταπολέμηση των αρνητικών στερεοτύπων ως προς την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (σωματική, αισθητηριακή, ψυχική, κ.ά)⁶. Για τον σκοπό αυτό υιοθετεί μια στοχευμένη εφαρμογή του υποδείγματος της ΥΑ, σε εργοδότες που ενδιαφέρονται για την πρόσληψη των ατόμων με σωματικές και διανοητικές αναπηρίες, αλλά και ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Ο Οδηγός αναδεικνύει, μεταξύ άλλων, με emphaticό τρόπο τα οφέλη και τα πλεονεκτήματα που συνεπάγεται η συμμετοχή μιας επιχείρησης σε πρόγραμμα ΥΑ (π.χ. την εύκολη πρόσβαση στο «κατάλληλο» εργατικό δυναμικό, τη βελτίωση του εταιρικού προφίλ ή τη δωρεάν πρόσβαση σε υπηρεσίες υποστήριξης και εκπαίδευσης για τους εργαζομένους).

⁵ Βλ. σχετικά <https://talent-pass.de>.

⁶ Βλ. σχετικά <https://www.suse.org.uk>.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Καταγραφή υφιστάμενων ανθρωπίνων πόρων των 30 Κοι.Σ.Π.Ε., ανάλογα με το μέγεθος και τον τομέα δραστηριότητας

Η καταγραφή των υφιστάμενων ανθρωπίνων πόρων των 30 Κοι.Σ.Π.Ε.⁷ δείχνει πως οι περισσότεροι εξ αυτών κατατάσσονται, βάσει μεγέθους, στην κατηγορία της μικρής και της μεσαίας επιχείρησης. Πρόκειται δηλαδή για επιχειρήσεις που απασχολούν στην περίπτωση της μικρής επιχείρησης έως και 10 εργαζόμενους και στην περίπτωση της μεσαίας επιχείρησης από 11 έως και 49 άτομα (11 Κοι.Σ.Π.Ε. ανά κατηγορία). Έπονται σε αριθμό οι Κοι.Σ.Π.Ε. που υπάγονται, βάσει του μεγέθους τους, στην κατηγορία των μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεων, δηλαδή απασχολούν από 50 άτομα και άνω (7 Κοι.Σ.Π.Ε. στον αριθμό).

Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στον Πίνακα 1 που ακολουθεί, στην κατηγορία των μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεων κατατάσσονται οι ακόλουθοι Κοι.Σ.Π.Ε.: Καβάλας, 5^{ου} Το.Ψ.Υ. Αττικής «Ηλιοτρόπιο», Φωκίδας «Βολίκας», Αν. Θεσσαλονίκης-Χαλκιδικής «Ίρις», 10^{ου} Το.Ψ.Υ. «Διαδρομές», Άρτας-Πρέβεζας, Χανίων, 3^{ου} Το.Ψ.Υ. Αττικής «Κλίμαξ Plus», Δωδεκανήσου, Φθιώτιδας-Ευρυτανίας «Ανεμώνη» και Ιωαννίνων-Θεσπρωτίας «Θύαμις». Στην κατηγορία των μικρού μεγέθους επιχειρήσεων ανήκουν οι ακόλουθοι Κοι.Σ.Π.Ε.: Ρεθύμνου «Αρωδαμός», Έβρου-Ροδόπης «Ναυτίλος», 2^{ου} Το.Ψ.Υ. Αττικής «Πλώρη», Λάρισας «Μυρμιδόνες», Ηρακλείου «Μίτος», Χίου «Ωρίων», Ημαθίας «Δεσμός», Λασιθίου «Περίπλους», Τρικάλων, Πιερίας και 6^{ου} Το.Ψ.Υ. Αττικής «Εικόνα». Επίσης, στην κατηγορία των μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεων υπάγονται οι ακόλουθοι Κοι.Σ.Π.Ε.: Δυτικής Θεσσαλονίκης, 1^{ου} Το.Ψ.Υ. Αττικής «Διάπλους», Αχαΐας «Φάρος», Κέρκυρας «Νέοι Ορίζοντες», 8^ο Το.Ψ.Υ. Αττικής «Αθήνα-Ελπίς», 9^{ου} Το.Ψ.Υ. Αττικής «Ευ Ζην» και 7^{ου} Το.Ψ.Υ. Αττικής «Αρχιπέλαγος».

Από το σύνολο των εργαζομένων στους μεγάλο μεγέθους Κοι.Σ.Π.Ε., οι Λ.Υ.Ψ.Υ. ανέρχονται σε 233 ενώ οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τον γενικό πληθυσμό σε 502. Στους μεσαίου μεγέθους Κοι.Σ.Π.Ε., οι Λ.Υ.Ψ.Υ. είναι 139 και 103 οι εργαζόμενοι Γενικού πληθυσμού και αντίστοιχα στο μικρού μεγέθους οι Λ.Υ.Ψ.Υ. ανέρχονται σε 48 και σε 78 οι εργαζόμενοι Γενικού πληθυσμού. Σημειωτέον πως οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε λοιπές ευάλωτες κοινωνικές ομάδες υποεκπροσωπούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε., ανεξαρτήτως μεγέθους, με τον αριθμό τους να ανέρχεται συνολικά σε 52 Ε.Κ.Ο. στους μεγάλο μεγέθους Κοι.Σ.Π.Ε., σε 8 άτομα Ε.ΚΟ. σε όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε μεσαίου μεγέθους και σε 2 Ε.Κ.Ο. μόνον στο σύνολο των μικρού μεγέθους Κοι.Σ.Π.Ε.

Όσον αφορά τώρα στους τομείς δραστηριοποίησης των υπό εξέταση Κοι.Σ.Π.Ε., στο σύνολό τους οι Κοι.Σ.Π.Ε. που, βάσει του μεγέθους τους, εντάσσονται στην κατηγορία επιχειρήσεων μεγάλο μεγέθους, είναι ενεργοί στον τομέα της καθαριότητας. Έπεται η ανάμειξη των συνεταιρισμών αυτών σε δραστηριότητες εστίασης και «λοιπές δραστηριότητες», ενώ μόνον μία επιχείρηση (κάθε φορά διαφορετική) αναπτύσσει δράσεις στον πρωτογενή τομέα, το εμπόριο και τις υπηρεσίες.

⁷ Στον πίνακα περιλαμβάνονται ωστόσο στοιχεία για 29 Κοι.Σ.Π.Ε., καθώς ο ένας εκ των 30 δεν είναι ενεργός.

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε. (clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

Παρεμφερής είναι η εικόνα που παρατηρείται και στους Κοι.Σ.Π.Ε., οι οποίοι, βάσει του μεγέθους τους, κατατάσσονται στην κατηγορία των επιχειρήσεων μεσαίου μεγέθους. Έτσι, η μεγάλη πλειοψηφία των Κοι.Σ.Π.Ε. αυτών των κατηγοριών αναπτύσσουν δράσεις στον τομέα της καθαριότητας. Επιπρόσθετα, 6 από τους 11 μεσαίου μεγέθους Κοι.Σ.Π.Ε. δραστηριοποιούνται στον τομέα της εστίασης. Ακριβώς ο ίδιος αριθμός επιχειρήσεων είναι ενεργός και στην ανάπτυξη λοιπών δραστηριοτήτων. Έπεται η δραστηριοποίηση στους τομείς του εμπορίου και των υπηρεσιών, ενώ μόνον ένας Κοι.Σ.Π.Ε. μεσαίου μεγέθους αναπτύσσει δράσεις στον πρωτογενή τομέα.

Το σύνολο σχεδόν (με μία μόνον εξαίρεση) των επιχειρήσεων μικρού μεγέθους αναπτύσσει τέλος δραστηριότητες στον τομέα της καθαριότητας. Έπεται η ανάπτυξη δράσεων στους τομείς της εστίασης, του εμπορίου και των υπηρεσιών. Κανείς εκ των Κοι.Σ.Π.Ε. αυτής της κατηγορίας δεν είναι ενεργός στον πρωτογενή τομέα και σε λοιπές δραστηριότητες.

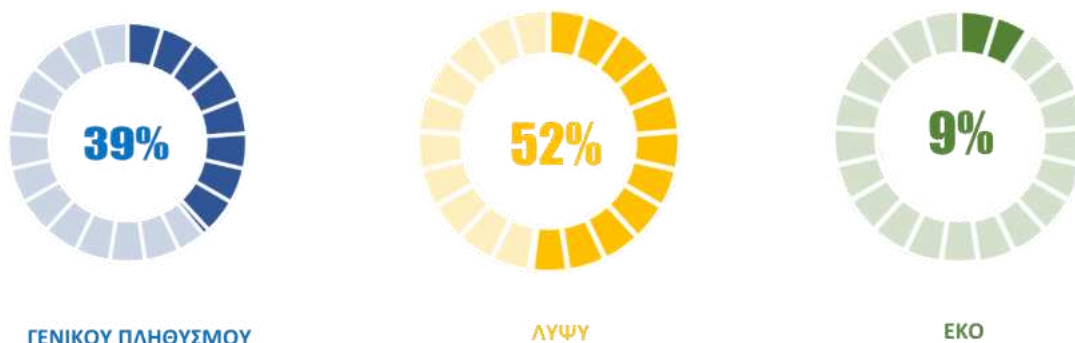
Επιπρόσθετα, η σύγκριση των ανωτέρω στοιχείων με την κατανομή του προσωπικού των Κοι.Σ.Π.Ε. κατά τη διάρκεια των ετών 2016-2020, όπως αυτή αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 1 που ακολουθεί, αποκαλύπτει την εκτενέστερη, στην παρούσα φάση, εκπροσώπηση του γενικού πληθυσμού στο σύνολο των εργαζομένων στους υπό εξέταση Κοι.Σ.Π.Ε. σε σχέση με αυτό που συμβαίνει στα συγκεντρωτικά δεδομένα που αφορούν στην προηγούμενη πενταετία, κατά την οποία το ποσοστό των εργαζομένων που προέρχονταν από τον γενικό πληθυσμό (39%) υστερούσε αρκετά του ποσοστού εκείνων που ήταν Λ.Υ.Ψ.Υ. (52%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΤΩΝ ΚΟΙ.Σ.Π.Ε. ΒΑΣΕΙ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΜΕΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΕΓΑΛΗ (≥50)	ΔΥΤΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	1ο ΤΟΨΥ ΔΙΑΠΛΟΥΣ	ΑΧΑΪΑΣ "ΦΑΡΟΣ"	ΚΕΡΚΥΡΑΣ "ΝΕΟΙ ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ"	8ο ΤΟΨΥ "ΑΘΗΝΑ-ΕΛΠΙΣ"	9ο ΤΟΨΥ "ΕΥ ΖΗΝ"	7ο ΤΟΨΥ "ΑΡΧΙΠΕΛΑΓΟΣ"				
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ											
ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	●	●	●	●	●	●	●				
ΕΣΤΙΑΣΗ	●		●	●	●	●					
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ		●					●				
ΕΜΠΟΡΙΟ											
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ			●								
ΛΟΙΠΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	●		●	●	●		●				
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ											
ΛΥΨΥ	51	37	40	34	19	29	23				
ΕΚΟ	0	26	0	4	7	4	11				
ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ	135	21	29	24	29	17	13				
ΣΥΝΟΛΟ	186	84	69	62	55	50	47				
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΕΣΑΙΑ (11-49)											
	ΚΑΒΑΛΑΣ	5ο ΤΟΨΥ "ΗΛΙΟΤΡΟΠΙΟ"	ΦΩΚΙΔΑΣ "ΒΟΛΙΚΑΣ"	ΑΝ.ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ- ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ "ΙΡΙΣ"	10ο ΤΟΨΥ "ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ"	ΑΡΤΑΣ- ΠΡΕΒΕΖΑΣ	ΧΑΝΙΩΝ	3ο ΤΟΨΥ "ΚΛΙΜΑΞ PLUS"	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟ Υ	ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ- ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ "ΑΝΕΜΩΝΗ"	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ- ΘΕΣΠΡΟΤΙΑΣ "ΘΥΑΜΙΣ"
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ											
ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	●	●	●	●	●	●	●			●	●
ΕΣΤΙΑΣΗ				●		●	●	●	●	●	
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ				●					●		
ΕΜΠΟΡΙΟ			●		●						
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ		●	●								
ΛΟΙΠΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ					●	●	●	●	●		●
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ											
ΛΥΨΥ	14	9	8	12	19	11	11	22	10	12	11
ΕΚΟ	0	5	0	0	1	0	2	0	0	0	0
ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ	22	15	18	13	4	13	6	1	1	6	4
ΣΥΝΟΛΟ	36	29	26	25	24	24	19	23	11	18	15
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΙΚΡΗ (≤10)											
	ΡΕΘΥΜΝΟΥ "ΑΡΩΔΑΜΟΣ"	ΕΒΡΟΥ- ΡΟΔΟΠΗΣ "ΝΑΥΤΙΛΟΣ"	2ο ΤΟΨΥ "ΠΛΩΡΗ"	ΛΑΡΙΣΑΣ "ΜΥΡΜΙΔΟΝΕΣ"	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ "ΜΙΤΟΣ"	ΧΙΟΥ "ΩΡΙΩΝ"	ΗΜΑΘΙΑΣ "ΔΕΣΜΟΣ"	ΛΑΣΙΘΙΟΥ "ΠΕΡΙΠΛΟΥΣ"	ΤΡΙΚΑΛΩΝ	ΠΙΕΡΙΑΣ	6ο ΤΟΨΥ "ΕΙΚΟΝΑ"
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ											
ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
ΕΣΤΙΑΣΗ	●			●		●	●	●		●	
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ										●	
ΕΜΠΟΡΙΟ		●		●	●						
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ					●						●
ΛΟΙΠΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ											
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ											
ΛΥΨΥ	8	4	5	8	5	2	5	5	2	4	
ΕΚΟ	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	
ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ	2	6	3	1	3	4	1	1	3	0	
ΣΥΝΟΛΟ	10	10	10	9	8	6	6	6	5	4	0

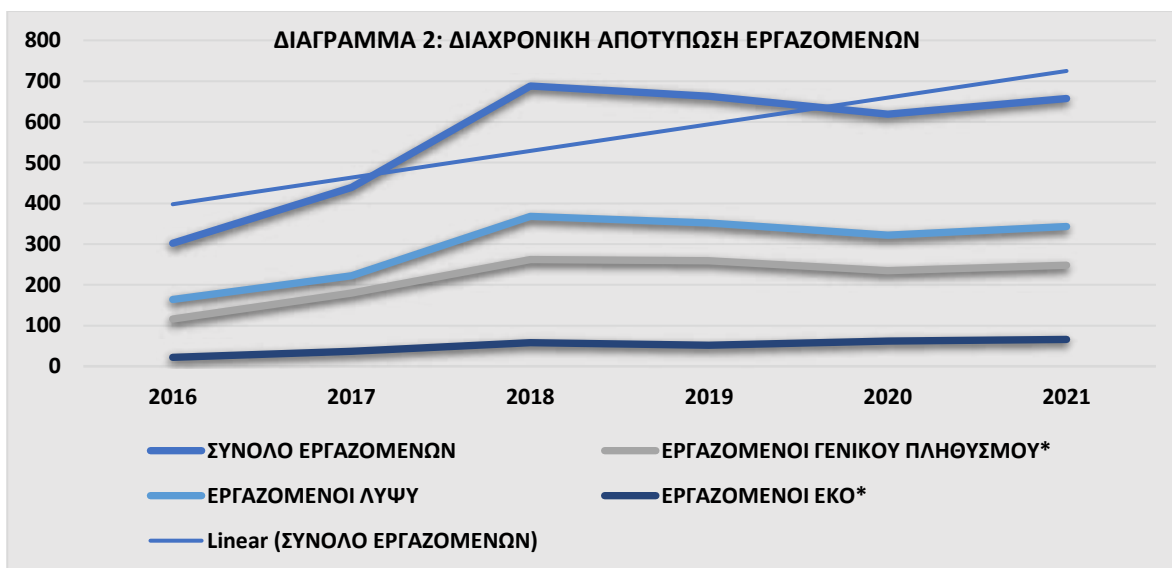
ΠΗΓΗ: Σχέδια Δράσης Έκτακτης Χρηματοδότησης

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Κοι.Σ.Π.Ε. (2016-2020)



ΠΗΓΗ: Σχέδια Δράσης Έκτακτης Χρηματοδότησης 2021

Τα στοιχεία για την κατανομή του προσωπικού των Κοι.Σ.Π.Ε., κατά την περίοδο 2016-2020, όπως αυτά αποτυπώνονται στο διάγραμμα που προηγήθηκε, πρέπει να δει επίσης κανείς σε συνδυασμό με τη διαχρονική αποτύπωση των εργαζομένων, όπως αυτή αντνακλάται στο Διάγραμμα 2 (κάτωθι). Μεταξύ άλλων, οφείλει κανείς να σταθεί στην αυξητική τάση που παρατηρείται στο σύνολο των εργαζομένων (βλ. τη γραμμή με την ονομασία Linear).



ΠΗΓΗ: Σχέδια Δράσης Έκτακτης Χρηματοδότησης 2021

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα στοιχεία, τα οποία αφορούν συγκεκριμένα στους Λ.Υ.Ψ.Υ. που απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε., και τα οποία συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίου (Δράση 2.1). Στο επίκεντρο του εν λόγω ερωτηματολογίου, το οποίο συμπληρώθηκε από 89 άτομα, βρισκόταν η αξιολόγηση υπηρεσιών υποστήριξης της απασχόλησης από τους Λ.Υ.Ψ.Υ.

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

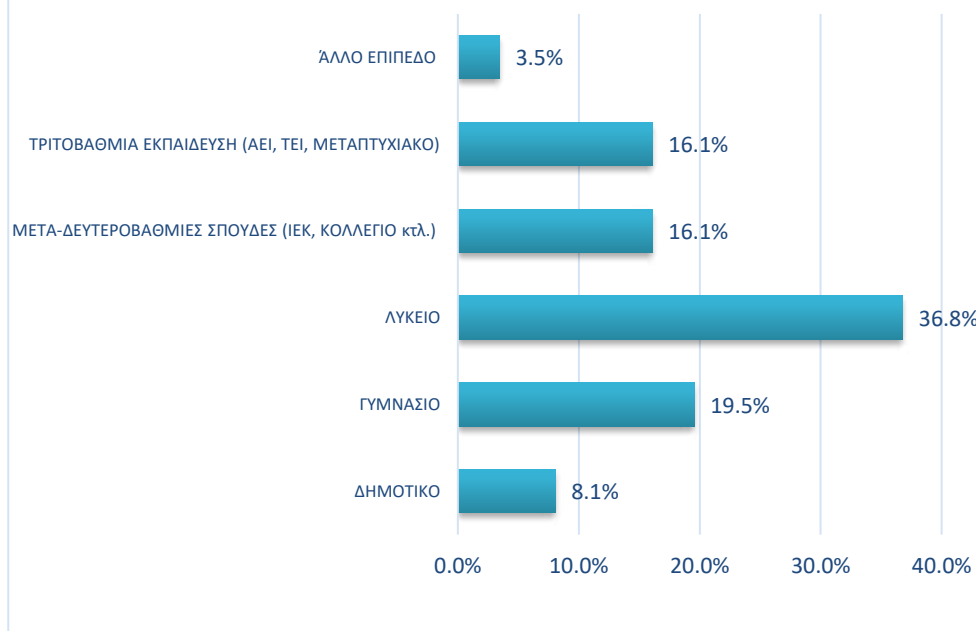
Ξεκινώντας λοιπόν από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των Λ.Υ.Ψ.Υ. που έλαβαν μέρος στην έρευνα συμπληρώνοντας ερωτηματολόγια (89 Λήπτες από 20 Κοι.Σ.Π.Ε.) βλέπει κανείς ότι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι άνδρες (57,8%). Στην πλειοψηφία τους (53,3%) είναι άνω των 46 ετών. Επιπρόσθετα, το 36,8% των Λ.Υ.Ψ.Υ. έχει τελειώσει το λύκειο. Το 22,5% δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από δεκαετία, ενώ ένα 29,6% είχε παραμείνει στην ανεργία για διάστημα άνω των πέντε ετών, προτού ξεκινήσει να εργάζεται στην τωρινή του εργασία. Το 49,4% των Λ.Υ.Ψ.Υ. αναφέρει επίσης χρόνο προϋπηρεσίας άνω των πέντε ετών [από τη συντριπτική πλειοψηφία εκείνων (93,3%) που δηλώνουν ότι έχουν προϋπηρεσία].

Τα προαναφερθέντα στοιχεία αποτυπώνονται και οπτικά στα διαγράμματα (3-8)⁸ που ακολουθούν:

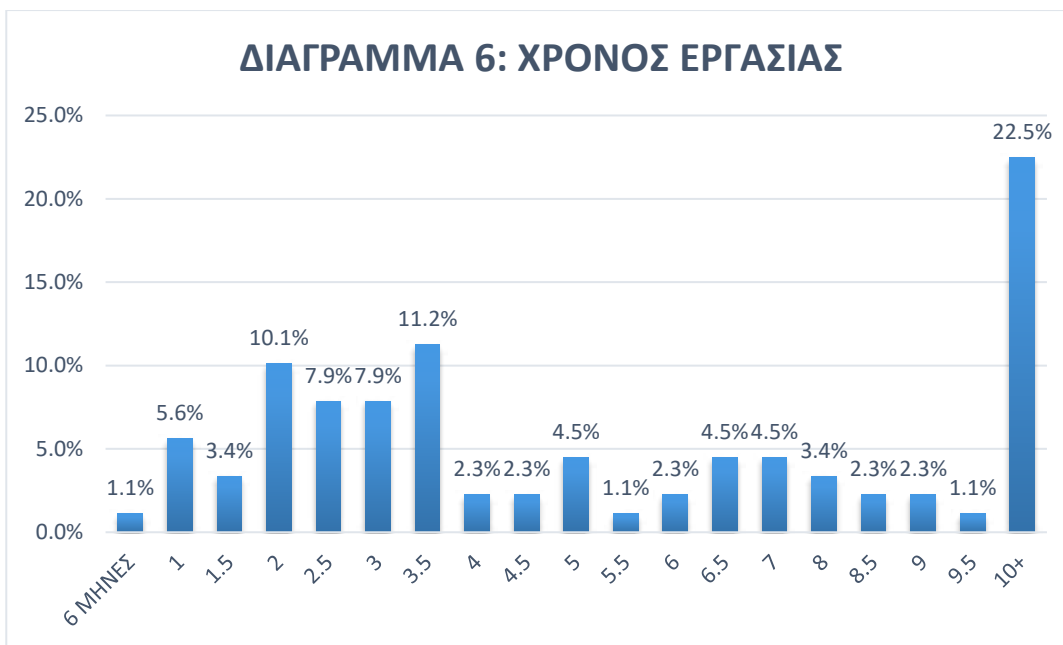


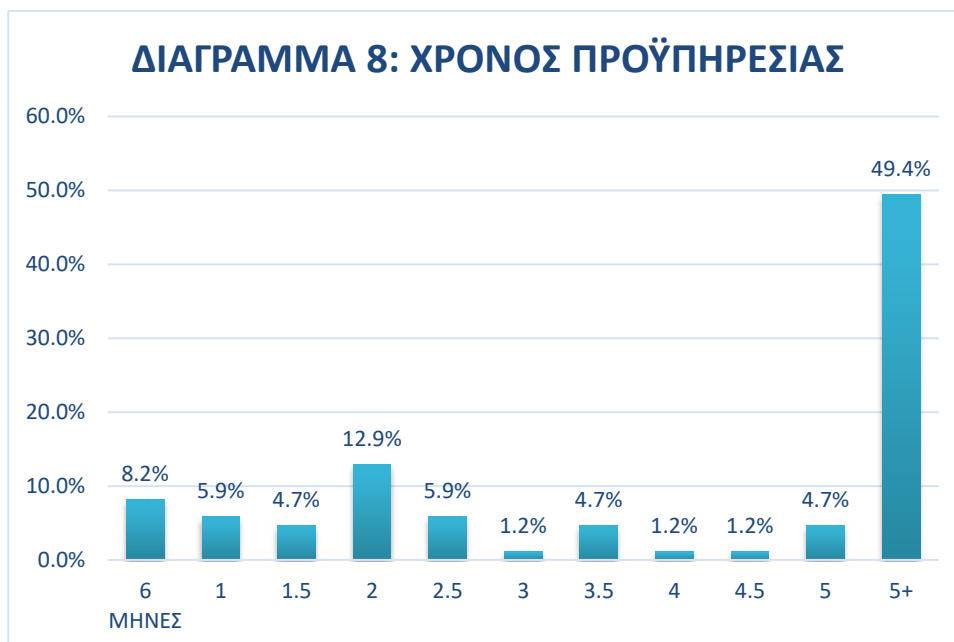
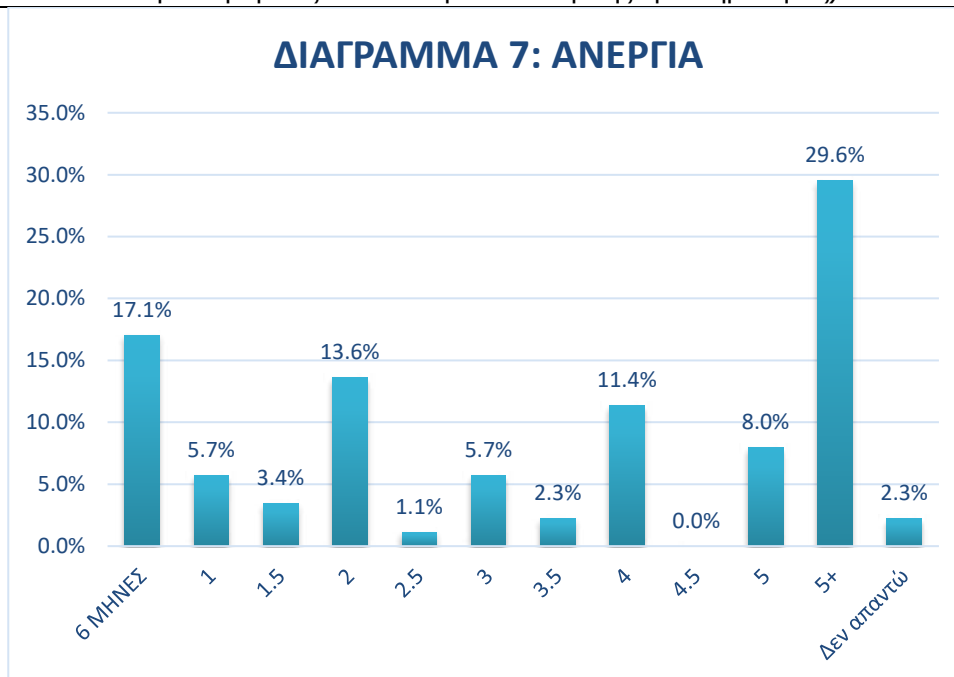
⁸ Τα στοιχεία συλλέχθηκαν στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της Δράσης 2.1 και στην οποία συμμετείχαν 20 Κοι.Σ.Π.Ε. Για τη μεθοδολογία και τα περιεχόμενα της έρευνας βλ. Παραδοτέο 2.1.1 και 2.1.2

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



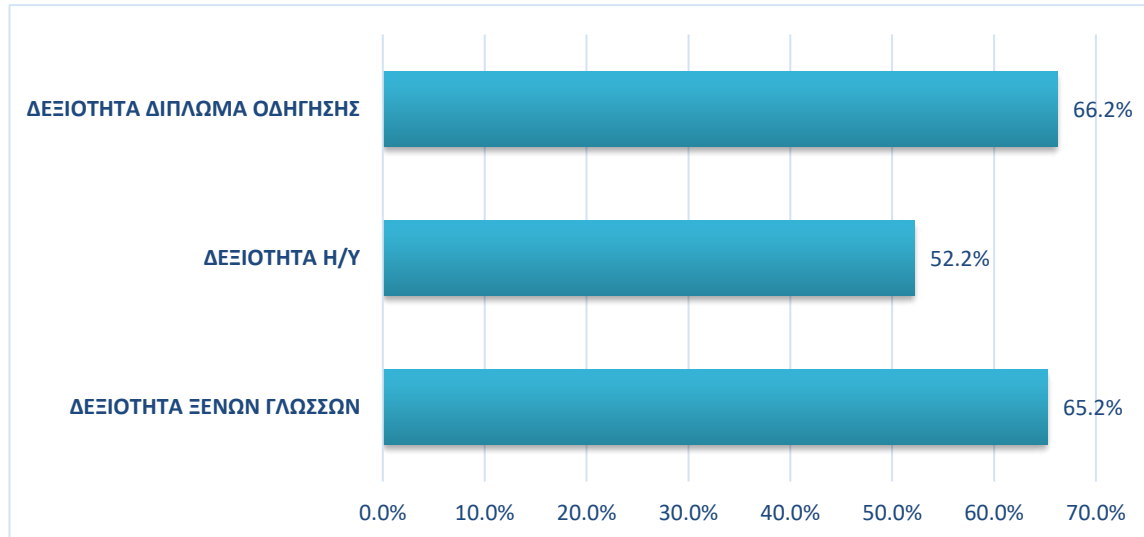
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ





Επιπρόσθετα, όπως αποτυπώνεται και στο επόμενο Διάγραμμα (Διάγραμμα 9), η δεξιότητα που κατέχει η πλειοψηφία των Λ.Υ.Ψ.Υ., είναι εκείνη της οδήγησης (σε ποσοστό 66,2%). Ακολουθούν η δεξιότητα γνώσης ξένων γλωσσών και ηλεκτρονικού υπολογιστή (σε ποσοστό 65,2% και 52,2% αντίστοιχα).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ Λ.Υ.Ψ.Υ.

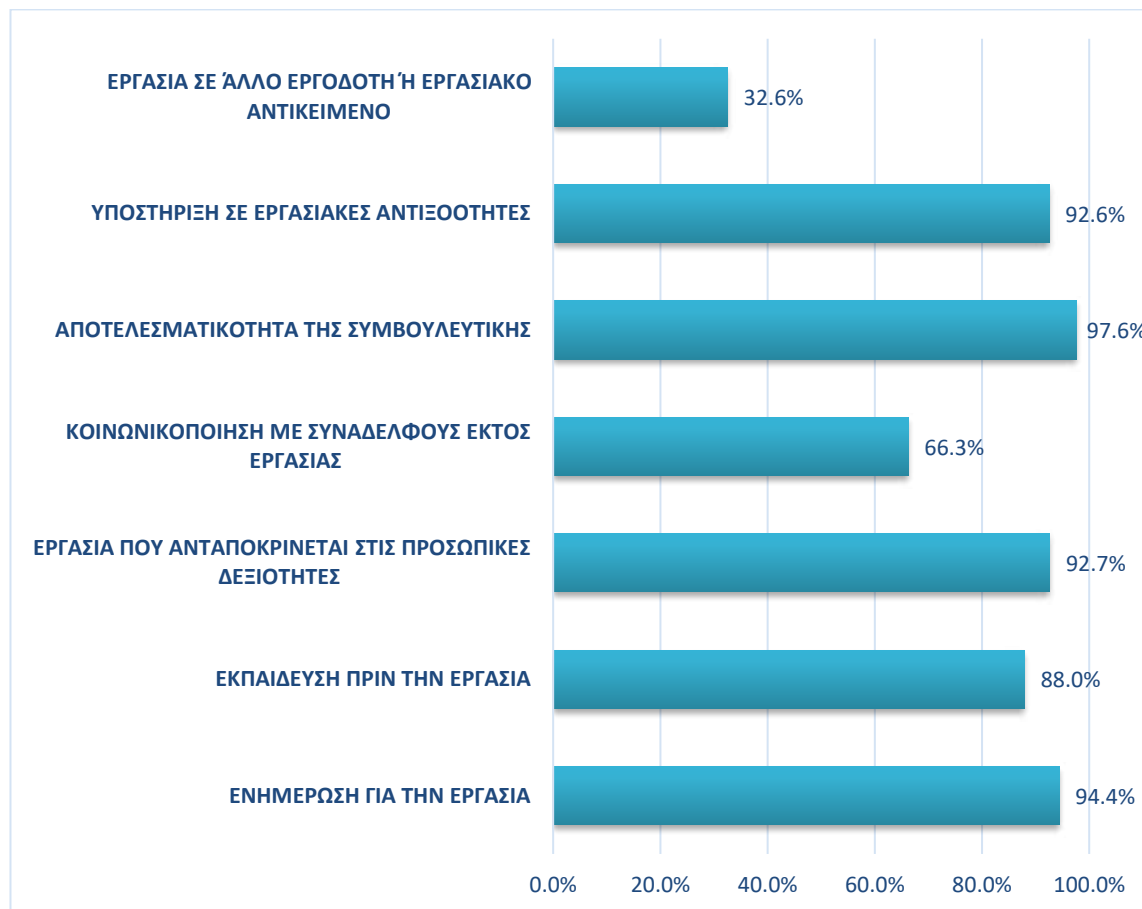


Οι απαντήσεις στο ερώτημα «Ποιες άλλες δεξιότητες θέλετε να αποκτήσετε» καταδεικνύουν επίσης το ενδιαφέρον των Λ.Υ.Ψ.Υ. για πληθώρα ετερόκλητων δεξιοτήτων, από τη μουσική (σε ποσοστό 50%) έως και την οικοδομική (σε ποσοστό 5,6%). Το Διάγραμμα 10 κάτωθι παρέχει μια εικόνα των εν λόγω δεξιοτήτων:



Οι απαντήσεις στο ερώτημα «Τι επιπλέον χρειάζεστε, προκειμένου να λάβετε περισσότερη υποστήριξη στην εργασία σας», όπως αποτυπώνονται στο Διάγραμμα 11 που ακολουθεί, δείχνουν επίσης τις διαφορετικές προτιμήσεις των Λ.Υ.Ψ.Υ.: από «εργασία σε άλλο εργοδότη ή εργασιακό αντικείμενο» (σε ποσοστό 32,6%) έως «αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής» (σε ποσοστό 97,6%).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11: ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

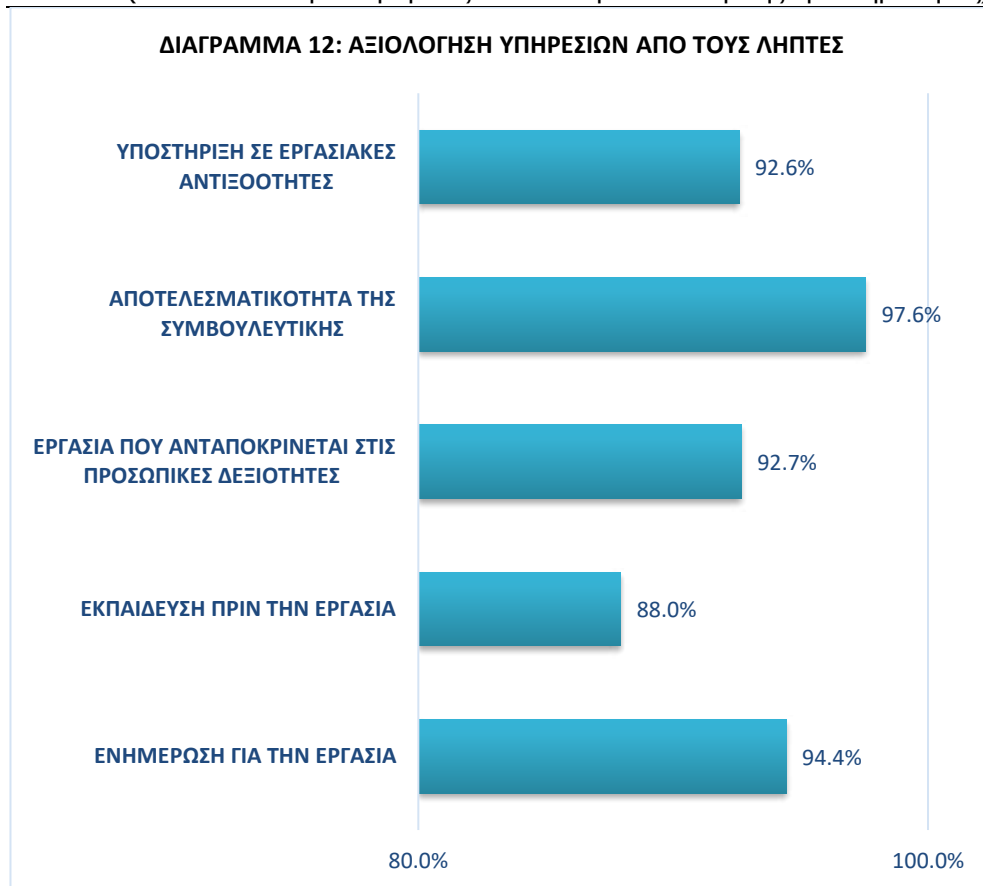


Οι απαντήσεις στο ερώτημα «θα θέλατε να εργαστείτε μελλοντικά σε άλλον εργοδότη ή σε διαφορετικό είδος εργασίας» καταδεικνύουν επιπρόσθετα το ενδιαφέρον των Λ.Υ.Ψ.Υ. για πληθώρα διαφορετικών δραστηριοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, όπως αποτυπώνεται και στον Πίνακα 2 που ακολουθεί την υψηλότερη προτίμηση συγκεντρώνει η επιλογή «Κοι.Σ.Π.Ε.» (9,5%), ενώ παρατηρείται πολύ μεγάλος κατακερματισμός στις λοιπές επιλογές των Λ.Υ.Ψ.Υ.· δεδομένου ότι πολλές εξ αυτών συγκεντρώνουν ακριβώς το ίδιο ποσοστό (3,1%).

Οι λοιπές αυτές επιλογές διακρίνονται για μία ακόμη φορά από μεγάλη ετερογένεια, καθώς αφορούν σε δράσεις τόσο διαφορετικές μεταξύ τους όσο είναι η ενασχόληση με τη μουσική ή η εργασία ως οδοκαθαριστής. Παράλληλα, ποσοστό το οποίο ανέρχεται σε 21,9% δήλωσε ότι δεν γνωρίζει σε ποιον εργοδότη ή είδος εργασίας θα ήθελε να εργαστεί μελλοντικά.

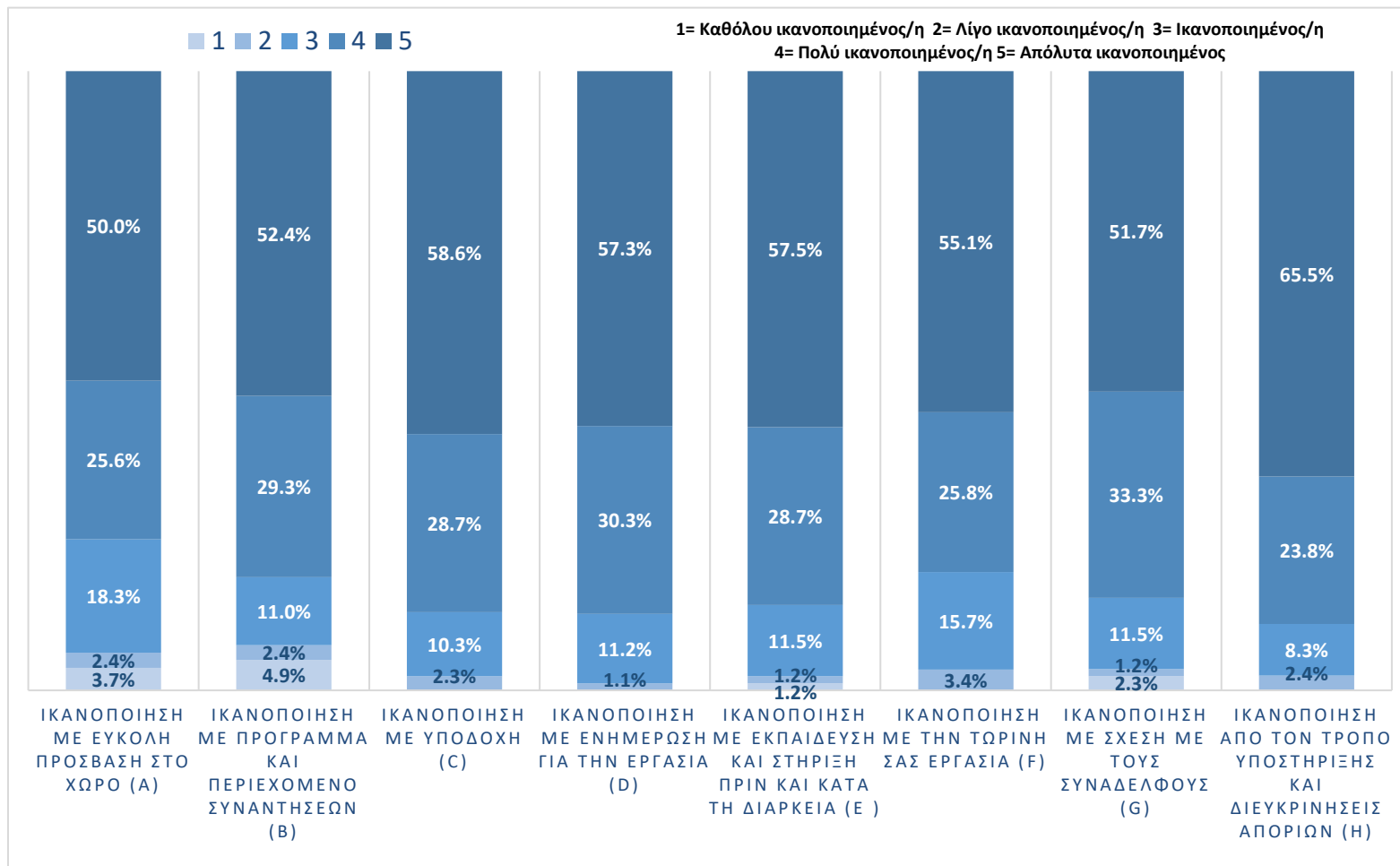
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΤΟΜΕΑΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	
ΑΡΤΟΠΟΙΕΙΟ	3.1%
ΔΗΜΟΣΙΟ	3.1%
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ - ΠΩΛΗΤΗΣ	3.1%
ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΟ	3.1%
ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	3.1%
ΚΑΤΙ ΑΝΑΛΟΓΟ	6.3%
ΚΟΙΣΠΕ	9.5%
ΚΥΛΙΚΕΙΟ	3.1%
ΜΟΥΣΙΚΗ	3.1%
ΜΠΟΥΦΕ-ΣΕΡΒΙΣ-ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ	3.1%
ΜΠΟΥΦΕΤΖΗΣ-ΚΛΗΤΗΡΑΣ	3.1%
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	3.1%
ΟΔΟΚΑΘΑΡΙΣΤΗΣ	3.1%
ΟΤΙΔΗΠΟΤΕ ΑΝΩΤΕΡΟ ΑΠ'Ο ΤΟ ΥΠΑΡΧΩΝ ΣΕ ΟΤΙΔΗΠΟΤΕ ΘΑ ΦΑΝΩ ΧΡΗΣΙΜΗ	6.2%
ΣΧΕΤΙΚΟ ΜΕ ΤΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ	9.4%
ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ	3.1%
ΧΕΙΡΟΤΕΧΝΙΑ ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΦΥΣΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ	3.1%
ΨΥΚΤΙΚΟΣ	3.1%
ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ	21.9%
ΣΥΝΟΛΟ	100.0%

Όσον αφορά τέλος στην αξιολόγηση των υπηρεσιών των Κοι.Σ.Π.Ε. από τους Λ.Υ.Ψ.Υ. τα ποσοστά θετικής αποτίμησης κυμαίνονται αρκετά ψηλά. Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 12 που ακολουθεί, κυμαίνονται από 88% στην περίπτωση της «εκπαίδευσης πριν την εργασία» έως 97,6% για την «αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής».



Ομοίως, τέλος, σε υψηλά επίπεδα κυμαίνεται και η ικανοποίηση των Λ.Υ.Ψ.Υ. τόσο από τις συνθήκες εργασίας τους όσο και από τις υπηρεσίες υποστήριξης στην απασχόληση που τους παρέχονται από τους Κοι.Σ.Π.Ε.. Όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 13 (κάτωθι), το οποίο αποτυπώνει τα επίπεδα ικανοποίησης των Λ.Υ.Ψ.Υ. από διάφορες όψεις της λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε.. (από την πρόσβαση στον χώρο συνάντησης της συμβουλευτικής ομάδας, έως τον τρόπο που ο σύμβουλος και ο υπεύθυνος δράσεων εξηγούν τυχόν απορίες και παρέχουν υποστήριξη στους Λ.Υ.Ψ.Υ.), τα ποσοστά εκείνων που εξέφρασαν απόλυτη ικανοποίηση από τις προαναφερθείσες όψεις κυμαίνονται από 50% (στην περίπτωση της εύκολης πρόσβασης στον χώρο της συμβουλευτικής) έως και 65,5% (στην περίπτωση της διευκρίνισης αποριών και της παροχής υποστήριξης).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13: ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ Λ.Υ.Ψ.Υ. ΑΠΟ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΟΦΕΙΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΚΟΙ.Σ.Π.Ε.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Συνοπτική παρουσίαση των διαδικασιών ανάπτυξης και ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού, με έμφαση στην ένταξη Ληπτών Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας (Λ.Υ.Ψ.Υ.)

Στο σημείο αυτό και πριν περάσουμε σε αναλυτική παρουσίαση των διαδικασιών ανάπτυξης και ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού είναι σημαντικό να καταγραφεί η δομή των υπηρεσιών υποστήριξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. με αναφορά στους επαγγελματίες που έχουν αναλάβει αυτόν τον ρόλο. Σύμφωνα και με τις αρχές της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης η υποστήριξη εύρεσης και διατήρησης της εργασίας είναι μια σύνθετη και πολύπλευρη διαδικασία που χρήζει διεπιστημονικής προσέγγισης και την οποία στην πλειοψηφία των Συνεταιρισμών έχουν αναλάβει σε συνεργασία οι Υποστηρικτές Εργασίας και οι Υπεύθυνοι Δράσεων.

Προκειμένου να οριοθετηθούν αυτοί οι δυο ρόλοι ακολουθεί συνοπτική περιγραφή των αρμοδιοτήτων τους αλλά και ο αριθμός των απασχολούμενων στις υπηρεσίες υποστήριξης όπως καταγράφονται στους Κοι.Σ.Π.Ε. για το 2018 και το 2020. Θα πρέπει παρόλα αυτά να σημειωθεί ότι οι αρμοδιότητες συχνά δεν είναι ευδιάκριτες και πολλές φορές καλούνται να αναλάβουν διάφορους ρόλους ανάλογα τη διαθεσιμότητα των επαγγελματιών, το μέγεθος του Συνεταιρισμού και την εξειδικευμένη υποστήριξη που απαιτείται.

Συγκεκριμένα, Υποστηρικτές Εργασίας (ή Σύμβουλοι Εργασίας όπως διαφοροποιείται η ονομασία σε κάθε Κοι.Σ.Π.Ε.) είναι οι Επαγγελματίες Ψυχικής Υγείας που επικεντρώνονται στην ψυχοκοινωνική υποστήριξη των Λ.Υ.Ψ.Υ. αλλά και όλων των εργαζομένων του Συνεταιρισμού όποτε είναι απαραίτητο. Κατά πλειοψηφία είναι Ψυχολόγοι και Κοινωνικοί Λειτουργοί παρόλα αυτά συναντώνται και άλλες ειδικότητες όπως Ψυχίατροι Νοσηλευτές Ψυχικής Υγείας, Κοινωνιολόγοι, Κοινωνικοί Επιστήμονες, Εργοθεραπευτές, Επισκέπτες Υγείας με ειδίκευση στην Ψυχική Υγεία κ.α.

Η Συμβουλευτική/ Υποστηρικτική υπηρεσία του Κοι.Σ.Π.Ε., όπως συνήθως ονομάζεται και στην οποία ανήκουν, είναι υπεύθυνη για όλες τις διαδικασίες ανάπτυξης και ενίσχυσης των Λ.Υ.Ψ.Υ. με απώτερο στόχο την εύρεση και διατήρηση εργασίας. Ταυτόχρονα αποτελούν και το δίαυλο επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων και της Διοίκησης του Κοι.Σ.Π.Ε. Όπως προκύπτει από την καταγραφή των επαγγελματιών ψυχικής υγείας αυτή τη στιγμή υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός που είναι μερικής απασχόλησης ή αποσπασμένοι από άλλο φορέα ψυχικής υγείας γεγονός που περιορίζει την περαιτέρω ανάπτυξη των υποστηρικτικών υπηρεσιών.

Οι Υπεύθυνοι Δράσεων από την άλλη πλευρά (ή Επόπτες/ Εμπυχωτές/ Εκπαιδευτές) είναι κυρίως επαγγελματίες στον τομέα της κάθε Δράσης του Συνεταιρισμού. Πρόκειται συνήθως για επαγγελματίες στο χώρο της εστίασης, της καθαριότητας ή του εμπορίου και συνήθως αναλαμβάνουν το ρόλο των εκπαιδευτών και της on job υποστήριξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. Η Επιχειρηματική ομάδα, όπως συνήθως λέγεται και στην όποια εντάσσονται αναλαμβάνει το ρόλο

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

της ενίσχυσης των εργαζομένων στην επίλυση καθημερινών εργασιακών προβλημάτων και βρίσκεται σε διαρκή συνεργασία με την Υποστηρικτική ομάδα για την κάλυψη των αναγκών που προκύπτουν.

Αξίζει να σημειωθεί ότι συχνά Υπεύθυνοι Δράσεων μπορούν να είναι και εργαζόμενοι Λήπτες που λόγω της εμπειρίας τους αναλαμβάνουν το ρόλο των εκπαιδευτών και εποπτών στην κάθε Δράση. Πρόκειται επομένως για μια καλή πρακτική που ενισχύει και την επαγγελματική εξέλιξη των Ληπτών μέσα στο εργασιακό περιβάλλον των Κοι.Σ.Π.Ε. αλλά και υποστηρίζει την ομότιμη μάθηση και τη στήριξη από έμπειρους Λήπτες που μπορούν να δημιουργήσουν ένα κλίμα ασφάλειας και ενθάρρυνσης και να μεγιστοποιήσουν τα αποτελέσματα της υποστήριξης ειδικά των νέων εργαζομένων Ληπτών στους Κοι.Σ.Π.Ε. Δυστυχώς ο ρόλος αυτός δεν είναι θεσμοθετημένος και ενώ είναι ευρέως διαδεδομένος σε πληθώρα Συνεταιρισμών δεν προβλέπεται ρητά, ούτε οι αρμοδιότητές του είναι διακριτές.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα στοιχεία καταγραφής του ανθρώπινου δυναμικού των Κοι.Σ.Π.Ε. που απασχολείται με την εργασιακή υποστήριξη των Ληπτών (Πίνακας 3). Σύμφωνα και με την Υποστηριζόμενη Απασχόληση η πρακτική της συνεργασίας μεταξύ των επαγγελματιών που προσφέρουν ψυχοκοινωνική στήριξη και όσων αναλαμβάνουν την εκπαίδευση και στήριξη στο εργασιακό πεδίο εντάσσεται στα πλαίσια της υποστήριξης των εργαζομένων για την ένταξη και διατήρηση της θέσης τους.

Για το λόγο αυτό η καταγραφή που ακολουθεί περιλαμβάνει τόσο τους Υποστηρικτές Εργασίας (επαγγελματίες ψυχικής υγείας) όσο και τους Υπεύθυνους Δράσεων. Τα στοιχεία προήλθαν από προηγούμενη μελέτη (Πραγματευτάκη Ε., Στοιχεία Π.Ο.Κοι.Σ.Π.Ε., 2019) καθώς και από την έρευνα καταγραφής των υπηρεσιών υποστήριξης της Δράσης 2.1 (Παραδοτέο 2.1.1).

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΝΑ Κοι.Σ.Π.Ε. (2018 και 2020)									
ΠΗΓΗ: ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΤΟΥΣ ΚΟΙΣΠΕ (ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.1.1, 2021) ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΜΕΛΩΝ (ΠΡΑΜΑΤΕΥΤΑΚΗ Ε. 2019)									
Α/Α	Κοι.Σ.Π.Ε.	ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ	ΣΤΟΙΧΕΙΑ 2018			ΣΤΟΙΧΕΙΑ 2020 ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ			
			ΣΥΝΟΛΟ 2018	ΨΥΧΙΑΤΡΟΙ	ΨΥΧΟΛΟΓΟΙ	ΚΟΙΝ. ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΙ	ΑΛΛΗ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΛΛΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ 2020
1	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ		*	0	0	0	5	3 ΕΡΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΕΣ 2 ΝΟΣΗΛΕΥΤΕΣ	5
2	ΧΙΟΥ	ΩΡΙΟΝ	2	*	*	*	*		2
3	ΧΑΝΙΩΝ		0	0	0	0	1	1 ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	1
4	1ου Τ.Ο.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ	ΔΙΑΠΛΟΥΣ	3	0	0	2	1	1 ΕΡΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΡΙΑ- ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ (ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ/ΨΥΧΟΘΕΡΑΠΕΥΤΡΙΑ)	3
5	9ου Τ.Ο.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ	ΕΥ ΖΗΝ	1	0	2	1	1	1 ΕΡΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗΣ	4
6	ΚΕΡΚΥΡΑΣ	ΝΕΟΙ ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ	3	1	1	0	1	1 ΔΕ ΒΟΗΘΟΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΗ-ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3
7	ΠΕΡΙΑΣ		*	*	*	*	*		*
8	3ου Τ.Ο.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ	ΚΛΙΜΑΞ PLUS	*	*	*	*	*		*
9	ΚΕΦΑΛΟΝΙΑΣ-ΖΑΚΥΝΘΟΥ	ΡΟΤΑ	*	*	*	*	*		*
10	ΔΥΤΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ		*	*	*	*	*		*
11	ΑΧΑΪΑΣ	ΦΑΡΟΣ	4	1	0	1	0		2
12	ΦΩΚΙΔΑΣ	ΒΟΛΙΚΑΣ	6	0	0	0	4	1 ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΟΣ 1 ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ 2 ΕΠΟΠΤΕΣ ΣΥΝΕΡΓΕΙΟΥ	4
13	10ου Τ.Ο.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ	ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ	1	0	1	1	1	1 ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑ	3
14	5ου Τ.Ο.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ	ΗΛΙΟΤΡΟΠΙΟ	4	0	1	0	2	1 ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ 1 ΕΠΟΠΤΡΙΑ ΕΡΓΩΝ ΣΥΝΕΡΓΕΙΟΥ ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΥ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΡΙΑ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ	3
15	ΑΡΤΑΣ- ΠΡΕΒΕΖΑΣ		0	0	0	0	0		0
16	8ου Τ.Ο.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ	ΑΘΗΝΑ ΕΛΠΙΣ	2	1	1	1	2	2 ΕΠΙΣΚΕΠΤΕΣ ΥΓΕΙΑΣ	5
17	ΚΑΒΑΛΑΣ		5	*	*	*	*		*
18	ΗΜΑΘΙΑΣ	ΔΕΣΜΟΣ	1	*	*	*	*		*
19	ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	ΜΙΤΟΣ	2	*	*	*	*		*
20	ΛΑΣΙΘΙΟΥ	ΠΕΡΙΠΛΟΥΣ	5	1	1	2	1		5
21	ΡΕΘΥΜΝΟΥ	ΑΡΩΔΑΜΟΣ	1	*	*	*	*		*
22	7ου Τ.Ο.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ	ΑΡΧΙΠΕΛΑΓΟΣ	1	0	1	1	0		2
23	ΤΡΙΚΑΛΩΝ		0	*	*	*	*		*
24	ΑΝΑΤ. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ-ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	ΙΡΙΣ	1	0	1	1	2	1 ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ - ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1 ΓΕΩΠΟΝΟΣ	4
25	ΕΒΡΟΥ- ΡΟΔΟΠΗΣ	ΝΑΥΤΙΛΟΣ	1	0	0	0	2	1 ΕΠΟΠΤΡΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ 1 ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΟΤΕΧΝΙΑΣ	2
26	ΦΘΙΩΤΙΔΑΣ-ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	ΑΝΕΜΩΝΗ	2	0	0	0	0		0
27	ΛΑΡΙΣΑΣ	ΜΥΡΜΙΔΟΝΕΣ	3	0	0	0	1	1 ΕΠΙΣΚΕΠΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	1
28	2ου Τ.Ο.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ	ΠΛΩΡΗ	0	*	*	*	*		*
29	ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ-ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	ΘΥΑΜΙΣ	*	2	4	1	2	1 ΕΡΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗΣ 1 ΝΟΣΗΛΕΥΤΡΙΑ	9
30	6ου Τ.Ο.Ψ.Υ. ΑΤΤΙΚΗΣ	ΕΙΚΟΝΑ	*	1	1	1	0		3
ΣΥΝΟΛΟ			48				59		

* Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

Από τα στοιχεία που απεικονίζονται το 2018 η καταγραφή αφορούσε μόνο επαγγελματίες ψυχικής υγείας σε 23 Κοι.Σ.Π.Ε. ενώ για το 2020 γίνεται και η ανάλυση των ειδικοτήτων για τους 19 Συνεταιρισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα. Από αυτό προκύπτει ο ικανός αριθμός Υπευθύνων Δράσεων που συμμετέχουν στις διαδικασίες υποστήριξης και η αύξηση του συνόλου των απασχολούμενων στην εν λόγω υπηρεσία των Κοι.Σ.Π.Ε την διετία 2018-2020.

3.1 Διαδικασίες επιλογής, παραπομπής και ένταξης των Λ.Υ.Ψ.Υ.

Η έρευνα έριξε φως σε σειρά διαδικασιών, οι οποίες διέπουν, έστω και με τρόπο μη ενιαίο και ομοιόμορφο σε όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε., την επιλογή, την παραπομπή και εν τέλει την ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ. Έτσι, σε αρκετούς Κοι.Σ.Π.Ε. τηρούνται π.χ. σταθερές ημέρες και ώρες, κατά τις οποίες πραγματοποιούνται συναντήσεις, με σκοπό τη γνωριμία με τους ενδιαφερόμενους εν δυνάμει Λ.Υ.Ψ.Υ., αλλά και την αξιολόγηση της εργασιακής τους ετοιμότητας. Για την αξιολόγηση αυτή χρησιμοποιούνται συχνά προτυποποιημένα ερωτηματολόγια, τα οποία βοηθούν στην καταγραφή, μεταξύ άλλων, των δεξιοτήτων, του εκπαιδευτικού επιπέδου και της εργασιακής εμπειρίας των ενδιαφερομένων.

Σε συνέχεια αυτής της πρώτης συνάντησης για τους εν δυνάμει εργαζόμενοι που είναι και Λ.Υ.Ψ.Υ. συμπληρώνεται έντυπο αξιολόγησης, στο οποίο, ανάλογα με τις δυνατότητες, τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους, προτείνονται για εργασία. Το έντυπο περιλαμβάνει επίσης αναφορά στα οφέλη που θα αποκομίσει το κάθε άτομο από την εργασία, αλλά και τους ενδεχόμενους κινδύνους.

Εν συνεχεία, η ομάδα των Υποστηρικτών εργασίας, η οποία έφερε εις πέρας το αρχικό έργο της επιλογής των Λ.Υ.Ψ.Υ., ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) του Κοι.Σ.Π.Ε. αναφορικά με τα άτομα, τα οποία αξιολογούνται ως ικανά προς εργασία κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Το Δ.Σ., λαμβάνοντας υπόψη τις θέσεις που διατίθενται στον Κοι.Σ.Π.Ε., αποφασίζει για το ποια θα είναι τα άτομα εκείνα που θα καλύψουν τις προς πλήρωση θέσεις. Δεν είναι ωστόσο ασύνηθες, στην περίπτωση μη διαθεσιμότητας σε θέσεις εργασίας, οι ενδιαφερόμενοι Λ.Υ.Ψ.Υ να βρίσκονται αντιμέτωποι με περίοδο μεγάλης αναμονής.

Μείζονος σημασίας για την ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ είναι η διενέργεια ατομικών συναντήσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής και εργασιακής υποστήριξης, με στόχο είτε την προετοιμασία τους για εργασία εντός του Κοι.Σ.Π.Ε. είτε με τη διεκδίκηση και τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας εκτός του Κοι.Σ.Π.Ε..

3.2 Διαδικασίες υποστήριξης των Λ.Υ.Ψ.Υ.

Ομοίως, η έρευνα ανέδειξε σειρά διαδικασιών, οι οποίες, για μία ακόμη φορά, αξιοποιούνται, έστω και με τρόπο μη ενιαίο και ομοιόμορφο, για την υποστήριξη των Λ.Υ.Ψ.Υ. που απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε. Σε αυτές περιλαμβάνονται π.χ. οι ακόλουθες: η εκπαίδευση των Λ.Υ.Ψ.Υ. στα αντικείμενα της εργασίας τους, με τη συνδρομή του προσωπικού· η διενέργεια τακτικών συναντήσεων με τους Λ.Υ.Ψ.Υ, με στόχο, μεταξύ άλλων, την αντιμετώπιση ενδεχόμενων προβλημάτων· η συμμετοχή των Λ.Υ.Ψ.Υ. σε ομάδες υποστήριξης, εντός του Κοι.Σ.Π.Ε., με στόχους όπως είναι η διασφάλιση της ψυχικής τους σταθερότητας, η διαχείριση της πιθανής έλλειψης αυτοπεποίθησης και της αμφιβολίας για την απόδοσή τους στην εργασία, καθώς και, εν

μέσω της κρίσης που πυροδότησε η πανδημία, η άμβλυνση των φόβων τους για τις επιπτώσεις της εν λόγω κρίσης.

Η εκπαίδευση των Λ.Υ.Ψ.Υ. ποικίλλει ανάλογα με το είδος της δραστηριότητας και τις ανάγκες τους. Έτσι, συχνά παίρνει τη μορφή πρακτικής άσκησης, η οποία μπορεί να διαρκέσει από κάποιες ημέρες έως εβδομάδες. Στο πλαίσιο της έρευνας αναφορά έγινε επίσης στην ανάπτυξη εξατομικευμένων πλάνων υποστήριξης των Λ.Υ.Ψ.Υ., όπως επίσης και στη διενέργεια εβδομαδιαίων ή μηνιαίων ατομικών συναντήσεων με τους Λ.Υ.Ψ.Υ. Όπως επισημάνθηκε, ομαδικές συναντήσεις πραγματοποιούνται περισσότερο σπάνια (ιδίως προ της πανδημίας και μόνον σε ορισμένους Κοι.Σ.Π.Ε.).

Ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση Κοι.Σ.Π.Ε., όπου, όπως ειπώθηκε στο πλαίσιο των ημιδομημένων συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν προς εξυπηρέτηση των σκοπών της έρευνας, η ομάδα των Υποστηρικτών εργασίας οργανώνει, σε τακτικά χρονικά διαστήματα (μία φορά την εβδομάδα), συνάντηση με την επόπτρια και την εκπαιδύτρια του συνεργείου καθαρισμού του Κοι.Σ.Π.Ε. Σκοπός της πρωτοβουλίας αυτής είναι, κατά κύριο λόγο, η καταγραφή προβλημάτων που ανακύπτουν στην εργασία των Λ.Υ.Ψ.Υ. Απώτερος στόχος είναι η, σε σταθερή βάση, ενημέρωση και συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων στην υποστήριξη των Λ.Υ.Ψ.Υ., και εν τέλει ο σχεδιασμός ενός ολοκληρωμένου προγράμματος υποστήριξης, το οποίο θα ανταποκρίνεται, όσο το δυνατόν περισσότερο, στις ανάγκες των Λ.Υ.Ψ.Υ.

Είναι άξιο να σημειωθεί και η σημασία της συνεργασίας της συμβουλευτικής υπηρεσίας με τους Υπεύθυνους δράσεων ως μέρος του διπτού ρόλου των Κοι.Σ.Π.Ε.. Η επιτυχής, συνεχής και χωρίς εμπόδια επικοινωνία και από κοινού στρατηγική διαχείριση φαίνεται επίσης πως συμβάλλει στην μείωση/ έλεγχο των υποτροπών από μέρους των Λ.Υ.Ψ.Υ. Στο σύνολό τους μάλιστα οι συνεντευξιζόμενοι υπογράμμισαν το καλό επίπεδο συνεργασίας μεταξύ της προαναφερθείσας υπηρεσίας και των Υπεύθυνους δράσεων και την ανάγκη ενίσχυσής της· ακόμη και στην περίπτωση που, όπως ανέφερε συνεντευξιζόμενος, εμφανίζονταν τριβές μεταξύ των δύο, αντιμετωπίζονταν και η επιχείρηση μπορούσε να συνεχίσει απρόσκοπτα λειτουργία της.

Τα ανωτέρω πρέπει να δει κανείς σε συνδυασμό με τον ευρύτερο στόχο και την επιδίωξη των Κοι.Σ.Π.Ε. που, όπως επανειλημμένα αναφέρθηκε, είναι η παροχή ΥΑ, σε προστατευμένες συνθήκες και με την υποστήριξη - συνοδεία κάποιου επιβλέποντα. Σε γενικές γραμμές, οι διαδικασίες υποστήριξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. διακρίνονται από ετερογένεια· γεγονός το οποίο συνάδει και με την απουσία ενιαίου θεσμοθετημένου πλαισίου υπηρεσιών. Μία εκ των κυριότερων διαφοροποιήσεων που παρατηρούνται στην υποστήριξη που παρέχεται στους Λ.Υ.Ψ.Υ. έγκειται στη μορφή που παίρνει η εν λόγω υποστήριξη (ομαδικές ή/και ατομικές συναντήσεις), αλλά και στον χρόνο που αυτή διατίθεται (π.χ. μια φορά την εβδομάδα, σε μηνιαία βάση, ή/και καθημερινή διαθεσιμότητα, κατόπιν ραντεβού ή μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας).

Στο σύνολό τους, οι συνεντευξιζόμενοι επεσήμαναν επίσης τη μη συμμετοχή των Λ.Υ.Ψ.Υ. σε εκτός εργασίας δραστηριότητες με συναδέλφους. Την ίδια στιγμή παρατηρείται ωστόσο μεγάλη

«ανισορροπία» όσον αφορά στην «εξωστρέφεια» των Κοι.Σ.Π.Ε., όπως αυτή αντανακλάται τουλάχιστον στην ανάπτυξη συνεργασιών με άλλους φορείς για την συμπληρωματική ενίσχυση και ανάπτυξη δεξιοτήτων των Λ.Υ.Ψ.Υ. (με τον αριθμό των εν λόγω φορέων να κυμαίνεται από 2 έως και 15, ανά περίπτωση Κοι.Σ.Π.Ε.). Η αναζήτηση νέων εργοδοτών, όπως συζητείται και στο ακόλουθο υποκεφάλαιο, είναι το πεδίο εκείνο στο οποίο φαίνεται να χωλαίνει το μοντέλο της ΥΑ στην πλειοψηφία των υπό εξέταση Κοι.Σ.Π.Ε.

3.3 Διαδικασίες αποτύπωσης και επικοινωνίας αναγκών για νέες θέσεις εργασίας

Ορισμένοι Κοι.Σ.Π.Ε. ακολουθούν ένα πρωτόκολλο διαδικασιών για την αποτύπωση και την επικοινωνία αναγκών για νέες θέσεις εργασίας. Ως σημείο εκκίνησης για τις εν λόγω διαδικασίες αναφέρεται π.χ. η ετήσια ενημέρωση πιθανών ενδιαφερόμενων φορέων (κέντρα ημέρας, ξενώνες, κέντρα ψυχικής υγείας, κοινωνικές υπηρεσίες των Δήμων, κ.λπ.), σχετικά με τις υπηρεσίες που παρέχουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. (συχνά μέσω email).

Το κομμάτι των διαδικασιών που αφορά στην αποτύπωση και την επικοινωνία αναγκών για νέες θέσεις εργασίας, και ιδίως το κομμάτι εκείνο που αφορά στην ανάπτυξη συνεργειών με εργοδότες των Λ.Υ.Ψ.Υ., είναι, ωστόσο, όπως καταδεικνύουν οι συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν, το λιγότερο ανεπτυγμένο μέρος του μοντέλου της ΥΑ και των παραλλαγών του που έχουν υιοθετηθεί από τους υπό εξέταση Κοι.Σ.Π.Ε. Χαρακτηριστικό είναι ότι, όπως επεσήμανε συνεντευξιαζόμενος, ο Κοι.Σ.Π.Ε. στον οποίο απασχολείται δεν διαθέτει οργανωμένη ομάδα υποστήριξης· κάτι που, κατά τη γνώμη του, εξηγεί εν μέρει την ανάμειξη άλλων φορέων στην παραπομπή Λ.Υ.Ψ.Υ. για εργασία εκτός Κοι.Σ.Π.Ε. (μέσω π.χ. των επαφών που διατηρούν οι εν λόγω φορείς με δήμους ή προγράμματα του ΟΑΕΔ).

Η σχετικά περιορισμένη ανάπτυξη των εν λόγω διαδικασιών επικυρώνεται και από ερευνητικά ευρήματα, τα οποία περιλήφθηκαν σε προηγούμενα παραδοτέα του παρόντος Υποέργου, και, βάσει των οποίων, η αποτελεσματικότητα των Κοι.Σ.Π.Ε. ως προς την παραπομπή και την ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ. σε ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας είναι αρκετά περιορισμένη. Πιο συγκεκριμένα, μόλις πέντε Κοι.Σ.Π.Ε. φέρονται να επεδίωξαν ενεργά την απασχόληση των μελών τους σε άλλους εργοδότες κατά τη διάρκεια των ετών 2018-2019 και οχτώ το έτος 2020.

Σε γενικές γραμμές, η διασύνδεση των Κοι.Σ.Π.Ε. με τους πραγματικούς συντελεστές της αγοράς εργασίας σε τοπικό επίπεδο είναι υπολειμματική. Ομοίως, δεν είναι ισορροπημένη η δικτύωση και η συνεργασία των Κοι.Σ.Π.Ε. με άλλους φορείς του οικοσυστήματος της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, αλλά και με δημόσιους φορείς που σχεδιάζουν και υλοποιούν ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης (όπως είναι κατεξοχήν ο ΟΑΕΔ) ή/και με άλλες Μονάδες Ψυχικής Υγείας. Οι ανεπάρκειες αυτές, όπως και ο προσανατολισμός της παρεχόμενης υποστήριξης στην εργασιακή ένταξη εντός Κοι.Σ.Π.Ε., επηρεάζουν σημαντικά και τη διαμόρφωση του περιεχομένου κρίσιμων σταδίων του μοντέλου της παρεχόμενης ΥΑ (ιδίως το

στάδιο «Εκπαίδευση και υποστήριξη στην αναζήτηση κατάλληλης θέσης εργασίας - Έρευνα, ανάπτυξη και δικτύωση με την αγορά εργασίας»).

Συνεντευξιζόμενος ανέδειξε επιπρόσθετα και μια άλλη διάσταση του υπό συζήτηση ζητήματος, δηλαδή την ανησυχία και την έλλειψη αυτοπεποίθησης των Λ.Υ.Ψ.Υ. σε σχέση με ένα περιβάλλον (την «ελεύθερη» αγορά εργασίας), του οποίου δεν γνωρίζουν τα δεδομένα. Το ζήτημα της περιορισμένης διασύνδεσης των Κοι.Σ.Π.Ε. με άλλους εργοδότες φαίνεται πως συναρτάται εν μέρει με τον φόβο των Λ.Υ.Ψ.Υ. να μην γίνουν γνωστά στοιχεία που αφορούν στην κατάσταση της ψυχικής τους υγείας, πέραν του «προστατευμένου» περιβάλλοντος των Κοι.Σ.Π.Ε.

Για αυτό τον λόγο και, σύμφωνα με την άποψη που εξέφρασε ο ίδιος, χρέος του Κοι.Σ.Π.Ε. και των επαγγελματιών ψυχικής υγείας που απασχολούνται σε αυτόν δεν είναι το να προτρέπουν τους Λ.Υ.Ψ.Υ. να «βγουν» στην ελεύθερη αγορά, αλλά το να τους «κατευθύνουν» αναλόγως των δυνατοτήτων και των δεξιοτήτων που έχει ο καθένας εξ αυτών. Υπογράμμισε ωστόσο και την ανάγκη ενίσχυσης της «σύμπραξης» προς τους Κοι.Σ.Π.Ε. με τους άλλους εργοδότες. Σημειωτέον και πως οι επαφές με εργοδότες γίνονται συχνά μέσω της αξιοποίησης των προσωπικών γνωριμιών των στελεχών των Κοι.Σ.Π.Ε., η οποία, σε επίπεδο τοπικών κοινωνιών, φαίνεται ότι είναι κάπως ευκολότερο να γίνει.

Ως πολύ διστακτικός παρουσιάζεται ωστόσο, ως επί το πλείστον, και ο τρόπος με τον οποίον διάφοροι φορείς/πελάτες των Κοι.Σ.Π.Ε. (και στον δημόσιο τομέα, ενώ αναφέρεται ως ακόμη δυσκολότερη η πρόσβαση στον ιδιωτικό) αντιμετωπίζουν τους Κοι.Σ.Π.Ε. και τις υπηρεσίες που προσφέρουν· όπως άλλωστε και τους Λ.Υ.Ψ.Υ. ως εργαζομένους (ακόμη και στην περίπτωση που η συμπεριφορά και η εργασιακή απόδοση των τελευταίων είναι άψογη). Μεταβολές σε πρόσωπα με θεσμικό ρόλο (π.χ. σε κρατικούς φορείς, όπως είναι τα νοσοκομεία) φέρονται επίσης να επηρεάζουν τις δυνατότητες διασύνδεσης των Κοι.Σ.Π.Ε. με φορείς, στους οποίους θα ήταν πιθανόν να απασχοληθούν οι Λ.Υ.Ψ.Υ.

3.4 Διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων

Η έρευνα ανέδειξε την αναγνώριση, από μέρους των Κοι.Σ.Π.Ε., της σπουδαιότητας της καταγραφής, μεταξύ άλλων, όλων των υφιστάμενων διαδικασιών (ένταξης, κ.λπ.), με στόχο την παρακολούθηση της πορείας των ωφελούμενων, αλλά και των προγραμμάτων ΥΑ εν γένει, καθώς και τον έγκαιρο εντοπισμό τυχόν αναγκών που ανακύπτουν. Στο πλαίσιο αυτό, συνήθης είναι π.χ. η αξιοποίηση ερωτηματολογίων και εντύπων καταγραφής/αξιολόγησης της εργασιακής πορείας και της απόδοσης των Λ.Υ.Ψ.Υ.

Όπως αναφέρθηκε και στο κεφάλαιο που αφορούσε στην υποστήριξη των Λ.Υ.Ψ.Υ., οι Λ.Υ.Ψ.Υ. βρίσκονται σε επαφή με τις συμβουλευτικές υπηρεσίες των Κοι.Σ.Π.Ε., ενώ και η εργασία τους τελεί υπό την εποπτεία των επαγγελματιών που απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε. Οι επαγγελματίες αυτοί λειτουργούν ως «πρόσωπα αναφοράς» για τους Λ.Υ.Ψ.Υ. εντός των Κοι.Σ.Π.Ε.,

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός αισθήματος σταθερότητας και εν τέλει στη θεραπευτική αποκατάσταση των Λ.Υ.Ψ.Υ.

Οι συνεντεύξεις έδειξαν ωστόσο ότι, σε αντίθεση με την παρακολούθηση της εργασίας των Λ.Υ.Ψ.Υ. που μοιάζει να αποτελεί κανόνα, η αξιολόγηση της απόδοσής τους δεν αποτελεί κοινό τόπο σε όλους τους Κοι.Σ.Π.Ε. Ούτε διενεργείται σε τακτική και συστηματική βάση.

3.5 Καλές πρακτικές και εμπόδια στην ανάπτυξη και την εφαρμογή των διαδικασιών

Η έρευνα έριξε φως σε σειρά καλών πρακτικών που έχουν υιοθετηθεί από τους Κοι.Σ.Π.Ε., στο πλαίσιο της εφαρμογής του μοντέλου της ΥΑ. Σε αυτές περιλαμβάνεται, όπως αναφέρθηκε από συνεντευξιζόμενο, και το μοντέλο της ΥΑ, όπως αξιοποιείται από τους Κοι.Σ.Π.Ε., σε διάφορες παραλλαγές. Το εν λόγω μοντέλο φαίνεται πως παρέχει τη δυνατότητα για καλό και αποτελεσματικό έλεγχο των δράσεων, οι οποίες λαμβάνουν χώρα υπό την αιγίδα των Κοι.Σ.Π.Ε., όπως και, έστω και σε λιγότερη έκταση, της απόδοσης των εργαζομένων στις κοινωνικές επιχειρήσεις. Δίνει επίσης τη δυνατότητα για εξειδικευμένη ψυχοκοινωνική υποστήριξη στους Λ.Υ.Ψ.Υ., απευθείας από τους Υποστηρικτές Εργασίας και τους Υπεύθυνους Δράσεων

Προσφέρει επιπρόσθετα την δυνατότητα για άμεση ενημέρωση σε περιπτώσεις εκδήλωσης αρνητικών συμπεριφορών από και προς τους εργαζομένους στους Κοι.Σ.Π.Ε., ενώ λειτουργεί και αποτρεπτικά για την εκδήλωση υποτροπών από μέρους των Λ.Υ.Ψ.Υ. Σημειώτέον ότι, όπως υπογραμμίστηκε κατά τη διάρκεια της έρευνας, το μοντέλο της ΥΑ που εφαρμόζεται στην Ελλάδα μοιάζει αρκετά με εκείνο της Ιταλίας. Τα πλέον ενδιαφέροντα-σημαντικά στοιχεία του αποτελούν η σύνδεση μεταξύ των Κοι.Σ.Π.Ε. και των φορέων ψυχικής υγείας και η λειτουργία των πρώτων ως Μονάδων Ψυχικής Υγείας· με το δεύτερο αυτό χαρακτηριστικό των Κοι.Σ.Π.Ε. να αναφέρεται ως κάτι που δεν απαντά κανείς συχνά στο εξωτερικό. Το ελληνικό μοντέλο ΥΑ περιγράφηκε επίσης ως μια «ολιστική παρέμβαση», με κύρια ομάδα στόχου τους Λ.Υ.Ψ.Υ.

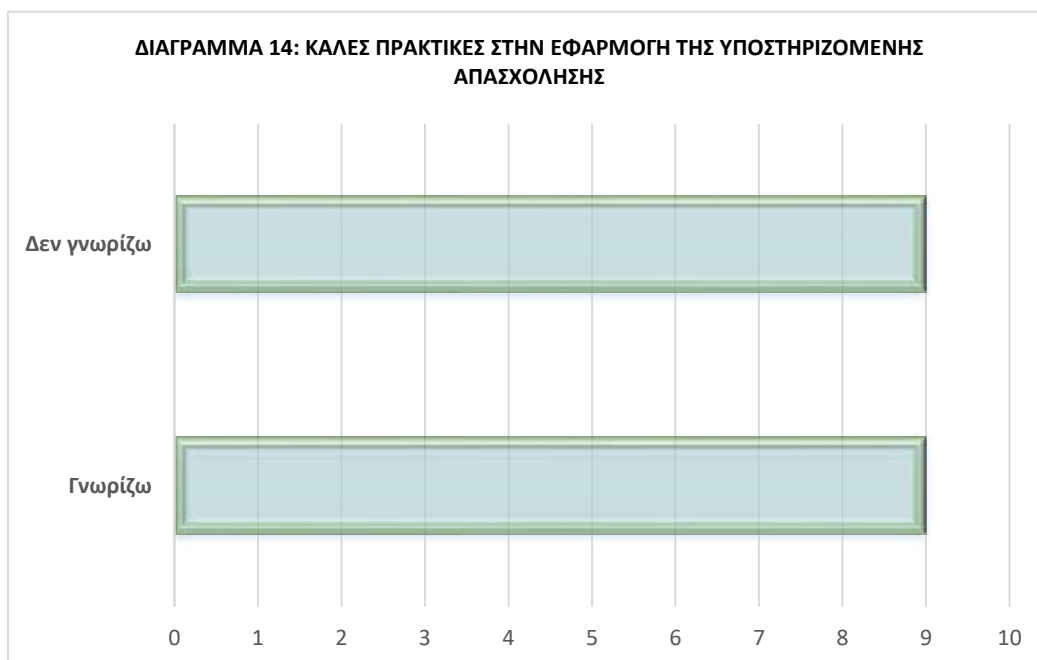
Άλλες καλές πρακτικές, στις οποίες έγινε αναφορά στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, είναι η υιοθέτηση διαδικασιών mentoring, η λειτουργία εργαστηρίων κατάρτισης, καθώς και η προσπάθεια δικτύωσης με την τοπική κοινότητα και ανάπτυξης συνεργειών με άλλους εργοδότες. Αναφορά έγινε επίσης στην αξιοποίηση «βιωματικών ασκήσεων», όπως και της συζήτησης που πραγματοποιείται εντός των ομάδων υποστήριξης, έτσι ώστε το εφαρμοζόμενο μοντέλο ΥΑ να ανταποκρίνεται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις ανάγκες που προκύπτουν. Οι προτάσεις των Λ.Υ.Ψ.Υ. καταγράφονται και οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στον σχεδιασμό του πλάνου υποστήριξης που ακολουθείται.

Υπογραμμίστηκε η σπουδαιότητα του μοντέλου Ατομικής Τοποθέτησης και Υποστήριξης (ευρέως γνωστού ως IPS), στο πλαίσιο του οποίου, όπως επισημάνθηκε από συνεντευξιζόμενους, προηγείται η τοποθέτηση του Λ.Υ.Ψ.Υ. σε συγκεκριμένη θέση εργασίας και έπονται η σχετική

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

εκπαίδευση/κατάρτισή του, όπως και η παροχή υποστήριξης. Η καινοτομία του μοντέλου έγκειται, όπως αναφέρθηκε, στο ότι εστιάζει στην ανάγκη εκπαίδευσης και υποστήριξης του Λ.Υ.Ψ.Υ., αφού έχει τοποθετηθεί σε μια θέση εργασίας, αυξάνοντας, κατά τον τρόπο αυτό, την πιθανότητα διατήρησης της θέσης. Αναφορά έγινε επίσης στη δυνατότητα αξιοποίησης παραλλαγής μοντέλου ΥΑ, βάσει του οποίου εργαζόμενος γενικού πληθυσμού αποκτά υποστηρικτικό ρόλο για τον εργαζόμενο Λ.Υ.Ψ.Υ.

Παρά την απαρίθμηση των καλών πρακτικών που προηγήθηκε, εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι μόνον οι μισοί εκ των συνεντευξιαζόμενων (εννέα στον αριθμό) είπαν ότι γνωρίζουν κάποια τέτοια πρακτική όπως αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 14 που ακολουθεί:



Η έρευνα κατέστησε παράλληλα σαφές και ότι η αποτελεσματική εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ εξαρτάται από μια σειρά από προϋποθέσεις. Σε αυτές περιλαμβάνεται π.χ. η θέσπιση και εν συνεχεία η τήρηση πάγιων διαδικασιών, στις οποίες να μπορεί να ανατρέξει κανείς κάθε στιγμή. Ανάμεσα στα πλεονεκτήματα της υιοθέτησης προτυποποιημένων διαδικασιών είναι ο έγκαιρος εντοπισμός ελλείψεων και προβλημάτων, η άμεση εκπαίδευση και ενημέρωση των νέων εργαζομένων και, εν τέλει, η βελτίωση την ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Αντιθέτως, στην παρούσα φάση, οι διαδικασίες που αξιοποιούν οι Κοι.Σ.Π.Ε. διακρίνονται από έναν κατά βάση ημι-επίσημο/ημι-θεσμικό χαρακτήρα, ο οποίος επηρεάζεται εν πολλοίς και από τις δυνατότητες, σε υλικούς και άυλους πόρους, που έχει στη διάθεσή της η κάθε επιχείρηση.

Στις προϋποθέσεις περιλαμβάνεται όμως και η ίδια η «λειτουργικότητα» των Λ.Υ.Ψ.Υ., συμπεριλαμβανομένων της ικανότητάς τους για την επιτέλεση μιας εργασίας και των καθηκόντων

που τους ανατέθηκαν, αλλά και του ζήλου τους για καλή απόδοση. Αναφορά έγινε επίσης στην ανάγκη οι υπεύθυνοι και προϊστάμενοι των προγραμμάτων ΥΑ να είναι επιστήμονες ψυχικής υγείας, όπως και στην αναγκαιότητα πρόσληψης σταθερού και πλήρους απασχόλησης προσωπικού στα γραφεία ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε. ανάλογα και με αριθμό των Λ.Υ.Ψ.Υ. που εργάζονται. Η αντιμετώπιση των όποιων ελλείψεων στο προσωπικό των Κοι.Σ.Π.Ε. υπογραμμίστηκε ως ιδιαίτερως σημαντική για την αποτελεσματική λειτουργία τους.

Σημαντική είναι επίσης η θέσπιση ενός ολοκληρωμένου προγράμματος επιμόρφωσης στα χαρακτηριστικά και την εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ τόσο των Λ.Υ.Ψ.Υ. όσο και των επαγγελματιών υγείας που απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε. Επισημάνθηκε επιπρόσθετα και η ανάγκη της διασφάλισης της ανοιχτής και ουσιαστικής επικοινωνίας με τους Λ.Υ.Ψ.Υ. Για τον σκοπό αυτό προτάθηκε η ουσιαστική συμπερίληψη των Λ.Υ.Ψ.Υ. στον σχεδιασμό των προγραμμάτων ΥΑ. Για την ευόδωση του συνολικού εγχειρήματος, εκ των ων ουκ άνευ είναι η οικονομική ενίσχυση των Κοι.Σ.Π.Ε.

Σε γενικές γραμμές, η έρευνα φαίνεται να επιβεβαιώνει την αποτελεσματικότητα του μοντέλου της ΥΑ απασχόλησης και των παραλλαγών του που αξιοποιούνται από τους Κοι.Σ.Π.Ε., όπως αυτή αντανακλάται π.χ. στο ότι τα Γραφεία ΥΑ των Κοι.Σ.Π.Ε. εξυπηρετούν μεγάλο αριθμό Λ.Υ.Ψ.Υ. εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε., παρέχοντας, σε σταθερή βάση, εξατομικευμένη υποστήριξη για εργασία. Παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, οι εν λόγω εργαζόμενοι καταφέρνουν επίσης να διατηρούν, για μεγάλα διαστήματα σε σχέση με την πρότερη εμπειρία τους, τη θέση εργασίας τους.

Ταυτόχρονα, γίνονται σταδιακά περισσότερο ευέλικτοι. Ενώ πολλοί εξ αυτών καθίστανται σύντομα έτοιμοι να αναλάβουν, με τρόπο μάλιστα επιτυχημένο, περισσότερες ευθύνες (ή να εργαστούν περισσότερες ώρες). Διαπιστώνεται επίσης ευρεία παραδοχή από μέρους των συμμετεχόντων στην έρευνα της θεραπευτικής αξίας της εργασίας (π.χ. μέσω της ενίσχυσης της εμπιστοσύνης των Λ.Υ.Ψ.Υ. στο ότι μπορούν να τα καταφέρουν στηριζόμενοι στις δικές τους δυνάμεις).

Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες υποστήριξης στην απασχόληση, στον μεγαλύτερο τουλάχιστον αριθμό των υπό εξέταση Κοι.Σ.Π.Ε., ακολουθούν επίσης βασικές αρχές του μοντέλου της ΥΑ, όπως είναι: η ατομική τοποθέτηση και υποστήριξη· η υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εργασίας· και γ) η διαρκής συνεργασία με τους υπεύθυνους δράσεων και τους εργαζόμενους που προέρχονται από τον γενικό πληθυσμό, για την αντιμετώπιση δυσκολιών που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της εργασίας. Εν μέσω της συνεχιζόμενης πανδημίας, οι Κοι.Σ.Π.Ε. φαίνεται επίσης πως μπόρεσαν να ανταποκριθούν με επιτυχία στο έργο τους, ιδίως μέσω της χρήσης ad hoc διαδικασιών, καθώς και της εκτενούς αξιοποίησης της τεχνολογίας.

Ενδιαφέρον μάλιστα είναι το ότι η κρίση που πυροδότησε ο κορονοϊός αποτέλεσε ευκαιρία για την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των Λ.Υ.Ψ.Υ., μέσω π.χ. της εξοικείωσής τους με τη χρήση νέων τεχνολογιών. Τους βοήθησε επίσης στη συνειδητοποίηση του ότι διαθέτουν τη δύναμη προσαρμογής σε κοινωνικές και άλλες αλλαγές που είναι εκτός του ελέγχου τους.

Την ίδια στιγμή, όπως έδειξαν και τα ερευνητικά ευρήματα, το μοντέλο της ΥΑ και οι παραλλαγές του που αξιοποιούνται από τους Κοι.Σ.Π.Ε. διακρίνονται ωστόσο και από αδυναμίες. Μια από τις κυριότερες αδυναμίες είναι πως η εφαρμογή της ΥΑ απαιτεί πολύ χρόνο. Παρατηρείται επίσης έλλειψη συντονισμού με άλλους οργανισμούς και υπηρεσίες, με τις οποίες συνεργάζονται οι Κοι.Σ.Π.Ε., ενώ σημαντικό πρόβλημα φαίνεται πως αποτελεί σε ορισμένους τουλάχιστον Κοι.Σ.Π.Ε. και η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού, με αποτέλεσμα να περιορίζεται η δυνατότητα παροχής ευρέος φάσματος υποστηρικτικών υπηρεσιών στους Λ.Υ.Ψ.Υ.

Στο πλαίσιο της έρευνας αναφορά έγινε επίσης στη δυσκολία συντονισμού της επιχειρηματικής λογικής που διέπει τους Κοι.Σ.Π.Ε. με το θεραπευτικό τους έργο, στρέφοντας την προσοχή στην ανάγκη δημιουργίας μιας «γέφυρας» μεταξύ των δύο. Προαπαιτούμενο συνιστά η κατανόηση του διπτού χαρακτήρα των Κοι.Σ.Π.Ε., του τι σημαίνει δηλαδή να λειτουργείς ως επιχείρηση στην ελεύθερη αγορά, ενώ παράλληλα παρέχεις και υπηρεσίες σε πληθυσμιακές ομάδες με στοιχεία αυξημένης ευαλωτότητας.

Στις σημαντικές προκλήσεις για τη βέλτιστη εφαρμογή της ΥΑ από μέρους των Κοι.Σ.Π.Ε. περιλαμβάνεται και η έλλειψη θέσεων εργασίας, οι οποίες να συνάδουν με τις δεξιότητες των Λ.Υ.Ψ.Υ. Σύνηθες είναι, όπως αναφέρθηκε στο πλαίσιο της έρευνας, οι προσφερόμενες θέσεις να είναι υποδεέστερες των ικανοτήτων των Λ.Υ.Ψ.Υ. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. συχνά δεν δύνανται να προσφέρουν θέσεις εργασίας σε όλους τους υποψηφίους ή σε όσους δεν είναι εύκολο να απορροφηθούν στους συγκεκριμένους τομείς επιχειρηματικής δραστηριότητας, στους οποίους δραστηριοποιούνται οι Κοι.Σ.Π.Ε.

Υπονομευτικά για την εφαρμογή της ΥΑ φέρεται να λειτουργεί και η αρνητική στάση ορισμένων φροντιστών των Λ.Υ.Ψ.Υ.· στάση η οποία φαίνεται να συναρτάται με την, αρκετές φορές, σχετικά περιορισμένη γνώση που διαθέτουν οι εν λόγω αναφορικά με τη σημαντικότητα της εργασίας ως θεραπευτικής μεθόδου. Ως πιθανό εμπόδιο αναφέρθηκε και η δυσκολία ορισμένων επαγγελματιών ψυχικής υγείας να εγκαταλείψουν παλαιότερα, περισσότερο ιατροκεντρικά μοντέλα αποκατάστασης ατόμων που αντιμετωπίζουν ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Υπογραμμίστηκε επιπρόσθετα η ανάγκη για παροχή περαιτέρω υποστήριξης στη διαχείριση της ψυχικής ασθένειας, μέσα από εκπαιδευτικές παρεμβάσεις ψυχοεκπαιδευτικής φύσης, καθώς και πρόληψης και διαχείρισης της κρίσης.

Αναφορά έγινε τέλος και στα εμπόδια που δημιουργεί το μη φιλικό θεσμικό περιβάλλον, όπως αυτό αντανακλάται π.χ. στην ουσιαστική, όπως ανέφερε η πλειοψηφία των συνεντευξιζόμενων, απουσία θεσμοθετημένου πλαισίου για την ΥΑ. Η παρατήρηση αυτή βρίσκεται σε συμφωνία με την ύπαρξη συναίνεσης, από μέρους της πλειοψηφίας και πάλι των συνεντευξιζόμενων, αναφορικά με την αναγκαιότητα θέσπισης ενός τέτοιου πλαισίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Διάγνωση των κύριων αναγκών ανάπτυξης των διαδικασιών των Κοι.Σ.Π.Ε. για την ένταξη Λ.Υ.Ψ.Υ. ως εργαζομένων

Η έρευνα, και ιδίως το κομμάτι εκείνο που έθεσε στο επίκεντρό του τις διαδικασίες ανάπτυξης και ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού για την ένταξη Λ.Υ.Ψ.Υ. ως εργαζομένων, έριξε φως στην, κατά βάση, θετική αξιολόγηση των Κοι.Σ.Π.Ε., αναδεικνύοντας ωστόσο παράλληλα και μια σειρά από αδυναμίες και προκλήσεις. Η αντιμετώπιση αυτών κρίνεται εκ των ων ουκ άνευ για τη βελτιστοποίηση του υφιστάμενου μοντέλου ΥΑ στους Κοι.Σ.Π.Ε. και των παραλλαγών του.

Αξιοποιώντας λοιπόν τα ευρήματα της παρούσας μελέτης κρίνεται ως αναγκαία η λήψη μέτρων για τη βελτίωση των υφιστάμενων διαδικασιών για: Α. Την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των Κοι.Σ.Π.Ε, Β. Την ενδυνάμωση των Λ.Υ.Ψ.Υ εντός και εκτός των Κοι.Σ.Π.Ε. και Γ. Την ενίσχυση του Κοινωνικού Αποτυπώματος των Κοι.Σ.Π.Ε. που θα συμβάλλει και στην περαιτέρω ανάπτυξη των Συνεταιρισμών και των στόχων της εργασιακής ένταξης. Οι Πίνακες που ακολουθούν στο τέλος του Κεφαλαίου περιλαμβάνουν την συνοπτική απεικόνιση των προτεινόμενων μέτρων και υποδεικνύεται η ανάθεση αρμοδιότητας υλοποίησης και παρακολούθησης σε συγκεκριμένα στελέχη των Κοι.Σ.Π.Ε.

Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- 1.** Η πρόσληψη επιπλέον προσωπικού, ώστε στο σύνολό τους οι Κοι.Σ.Π.Ε. να αποκτήσουν τη δυνατότητα να παρέχουν όλες τις απαραίτητες για την ορθή και αποτελεσματική, βάσει της βιβλιογραφίας, εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ. Έμφαση πρέπει να δοθεί τόσο στην πρόσληψη επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ψυχικής υγείας (αποσκοπώντας στην παροχή υπηρεσιών από όλες τις σχετικές ειδικότητες όσο και στην πρόσληψη ατόμων που διαθέτουν επιχειρησιακές και διαχειριστικές δεξιότητες, και σχετική εμπειρία). Στόχος είναι το περαιτέρω «άνοιγμα» των Κοι.Σ.Π.Ε. στην αγορά, συμπεριλαμβανομένης της διερεύνησης της δυνατότητας δημιουργίας περισσότερων θέσεων εργασίας για τους Λ.Υ.Ψ.Υ.
- 2.** Η ενημέρωση και η κατάρτιση όλων των επαγγελματιών που απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε. στα βασικά χαρακτηριστικά της ΥΑ, όπως και στη νομοθεσία που αφορά είτε άμεσα είτε έμμεσα τους Λ.Υ.Ψ.Υ.
- 3.** Η ρητή πρόβλεψη των ρόλων και αρμοδιοτήτων των Υπευθύνων Δράσεων. Με τη διακριτή απόδοση του ρόλου μέσα στο εργασιακό περιβάλλον των Κοι.Σ.Π.Ε. αναμένεται να βελτιωθεί η αξιολόγηση του έργου το οποίο προσφέρουν και θα συμβάλλει σε μια δομημένη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.
- 4.** Η προώθηση των έμπειρων Λ.Υ.Ψ.Υ. ως Υπεύθυνους Δράσεων από την οποία θα καλύπτουν ανάγκες εκπαίδευσης και στήριξης των νέων Εργαζομένων Κατηγορίας Α'. Η συστηματοποίηση του πλαισίου αυτού θα προσφέρει τη δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης

των έμπειρων Ληπτών μέσα στους Κοι.Σ.Π.Ε. προσφέροντας τη δυνατότητα για αύξηση των εργασιακών τους ωρών, υπερωριακή απασχόληση, οικονομικές απολαβές αλλά και επαγγελματική ικανοποίηση όπως και περαιτέρω ανάπτυξη των εργασιακών τους δεξιοτήτων. Ταυτόχρονα θα εδραιώσει μια καλή πρακτική που ήδη εφαρμόζεται σε Συνεταιρισμούς και αφορά τα ευεργετικά αποτελέσματα της ομότιμης μάθησης όπως αυτά έχουν αναδειχθεί στον τομέα της ένταξης των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

5. Η ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ. σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, με στόχο την ανάπτυξη διοικητικών - οργανωτικών ικανοτήτων, αλλά και την ενίσχυση της δυνατότητάς τους για αυτοσυνηγορία.
6. Η επέκταση της διενέργειας ομαδικών συνεδριών, συνθεωρώντας και τη μεγαλύτερη εμπλοκή των Λ.Υ.Ψ.Υ. στον σχεδιασμό προγραμμάτων ΥΑ και, κατ' επέκταση, την ενίσχυση του ρόλου τους στη συνολική λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε.
7. Η ανάπτυξη δικτύου ευαισθητοποιημένων στους Λ.Υ.Ψ.Υ. και τα δικαιώματά τους εργοδοτών, οι οποίοι θα είναι σε θέση να προσφέρουν κατάλληλες, δηλαδή συμβατές με τα προσόντα των Λ.Υ.Ψ.Υ., θέσεις εργασίας.
8. Η δυναμική χαρτογράφηση των ευκαιριών και των δυνατοτήτων που προσφέρει η αγορά εργασίας σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές και η προσπάθεια μεγαλύτερης «αντιστοίχισης» των δεξιοτήτων των Λ.Υ.Ψ.Υ. ανά Κοι.Σ.Π.Ε. με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργοδοτών σε τοπικό επίπεδο. Για τον σκοπό αυτό, προτείνεται η ανάπτυξη συνεργειών των Κοι.Σ.Π.Ε. με φορείς και εργασιακούς συμβούλους φορέων, οι οποίοι διαθέτουν εκτενή εμπειρία σε θέματα απασχόλησης και ένταξης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (π.χ. ανέργων) στην αγορά εργασίας (όπως είναι κατεξοχήν ο ΟΑΕΔ). Κατά τον τρόπο αυτό, θα ενισχυθεί η όποια προσπάθεια για το «χτίσιμο» σχέσεων με εργοδότες. Κατ' αναλογία προτείνεται επίσης και η ανάπτυξη συνεργειών προς την κατεύθυνση αυτή μεταξύ των αρμόδιων Υπουργείων, δηλαδή του Υπουργείου Υγείας και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.
9. Η ενδυνάμωση του μοντέλου της ΥΑ, ώστε να παρέχει στους Λ.Υ.Ψ.Υ. τη δυνατότητα απορρόφησης όχι μόνον στο εργασιακό περιβάλλον των Κοι.Σ.Π.Ε., αλλά και στην ευρύτερη αγορά εργασίας (μέσω π.χ. της εστίασης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που απαιτεί η εν λόγω αγορά).
10. Η συστηματική αξιολόγηση/αποτίμηση τόσο της απόδοσης των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε. όσο και της συμπεριφοράς και της στάσης των εργοδοτών, μέσω της αξιοποίησης πάγιων διαδικασιών και εργαλείων, όπως και δεικτών αξιολόγησης.
11. Η πάγια οικονομική ενίσχυση των Κοι.Σ.Π.Ε. και η ένταξή της σε μια στρατηγική ολιστικής στήριξής τους από μέρος του κράτους. Η οικονομική ενίσχυση των Κοι.Σ.Π.Ε., η οποία κρίνεται απαραίτητη τόσο για τη βελτίωση των υποδομών τους, όπως και για την κάλυψη των αναγκών σε εξειδικευμένο προσωπικό.
12. Η ενίσχυση των συνεργειών με τους φορείς με τους οποίους συνεργάζονται οι Κοι.Σ.Π.Ε., όπως και του συντονισμού των εν λόγω συνεργειών. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται και η συνεργασία μεταξύ των Κοι.Σ.Π.Ε. για την κινητικότητα των εκπαιδευμένων και έμπειρων

Λ.Υ.Ψ.Υ. που λόγω αλλαγής κατοικίας ή ενδιαφέροντος στο εργασιακό αντικείμενο μπορούν να αναζητήσουν εργασία σε άλλο Συνεταιρισμό.

13. Η βελτίωση του συντονισμού της επιχειρηματικής λογικής που υπηρετούν οι Κοι.Σ.Π.Ε. με το θεραπευτικό τους έργο, μέσω π.χ. της αποδοχής της ανάγκης να «προσαρμόζεται», όποτε χρειαστεί, το πλαίσιο της εργασίας των Λ.Υ.Ψ.Υ. στις πιθανές διακυμάνσεις της διάθεσής τους, οι οποίες συχνά συνοδεύουν μια ψυχική ασθένεια.
14. Η ενίσχυση της υποστήριξης των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε. στη διαχείριση της ψυχικής ασθένειας, μέσα από εκπαιδευτικές παρεμβάσεις ψυχο-εκπαιδευτικής φύσης, καθώς και παρεμβάσεις που αποσκοπούν στην πρόληψη προβλημάτων ψυχικής υγείας.
15. Η δημιουργία ενός θεσμικού περιβάλλοντος, το οποίο θα είναι περισσότερο φιλικό προς τους Κοι.Σ.Π.Ε. και θα προσδιορίζει, με τρόπο σαφή, τους τρόπους οργάνωσης, λειτουργίας και χρηματοδότησης των φορέων παροχής των σχετικών υπηρεσιών.
16. Η ανάπτυξη ενός κοινού μοντέλου ΥΑ, το οποίο θα εφαρμόζεται ενιαία από τους Κοι.Σ.Π.Ε., με τη δυνατότητα αξιολόγησης και επικαιροποίησής του (σε τακτά χρονικά διαστήματα και αναλόγως των αναγκών), λαμβάνοντας υπόψη και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ή συνθήκες του κάθε Κοι.Σ.Π.Ε.
17. Η διερεύνηση της δυνατότητας ενσωμάτωσης στοιχείων ή εργαλείων από άλλα μοντέλα παροχής υπηρεσιών υποστήριξης στην απασχόληση.
18. Η διερεύνηση της περαιτέρω αξιοποίησης καλών πρακτικών ΥΑ, με ομάδα στόχου άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη και τα ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά των Κοι.Σ.Π.Ε., αλλά και των υπηρεσιών ψυχικής υγείας εν γένει στην Ελλάδα. Για τον σκοπό αυτό, προτείνεται η εμβάθυνση σε (επιτυχημένα) μοντέλα ΥΑ κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα οποία εμφανίζουν από άποψη μεγέθους ή/και κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών περισσότερες ομοιότητες με την ελληνική περίπτωση από ό,τι π.χ. χώρες, όπως η Γερμανία.

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΗ ΑΝΑΘΕΣΗΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΩΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΚΟΙΣΠΕ

ΠΙΝΑΚΑΣ Α. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΩΝ ΚΟΙΣΠΕ		ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
1	Πρόσληψη επιπλέον προσωπικού (επαγγελματίες ψυχ. υγείας και λοιπών ειδικοτήτων)	Διοικητικά Υπεύθυνος
2	Χαρτογράφηση εργασιακών ευκαιριών ανάλογα τις δεξιότητες των Λ.Υ.Ψ.Υ.	
3	Συστηματική αξιολόγηση/αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε. και αξιοποίηση πάγιων διαδικασιών και εργαλείων, όπως και δεικτών αξιολόγησης	
4	Βελτίωση του συντονισμού της επιχειρηματικής λογικής που υπηρετούν οι Κοι.Σ.Π.Ε. με το θεραπευτικό τους έργο.	
5	Ρητή πρόβλεψη των ρόλων και αρμοδιοτήτων των Υπευθύνων Δράσεων.	
6	Πρώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των Λ.Υ.Ψ.Υ. μέσα στους Κοι.Σ.Π.Ε ως Υπεύθυνους Δράσεων	

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε. (clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

ΠΙΝΑΚΑΣ Β. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΤΩΝ Λ.Υ.Ψ.Υ ΕΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΚΟΙΣΠΕ		ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
1	Συνεχής ενημέρωση και κατάρτιση όλων των επαγγελματιών σχετικά με την Υποστήριξη των Λ.Υ.Ψ.Υ.	Υπεύθυνος Δράσεων
2	Σχεδιασμός και οργάνωση-υλοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων, με στόχο την ανάπτυξη ικανοτήτων και την ενίσχυση της δυνατότητάς τους για αυτοσυνηγορία.	Υπεύθυνος Δράσεων
3	Συμμετοχή των Λ.Υ.Ψ.Υ. στον σχεδιασμό προγραμμάτων υποστήριξης και ενίσχυση του ρόλου τους στη συνολική λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε.	Υπεύθυνος Δράσεων
4	Η ενδυνάμωση του μοντέλου της ΥΑ, ώστε να παρέχει στους Λ.Υ.Ψ.Υ. τη δυνατότητα απορρόφησης στους Κοι.Σ.Π.Ε. και στην ευρύτερη αγορά εργασίας.	Υπεύθυνος Υποστηρικτικής Υπηρεσίας
5	Πιθανή ενσωμάτωση στοιχείων ή εργαλείων από άλλα μοντέλα παροχής υπηρεσιών υποστήριξης στην απασχόληση.	Υπεύθυνος Υποστηρικτικής Υπηρεσίας
6	Περαιτέρω αξιοποίηση καλών πρακτικών Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.	Υπεύθυνος Υποστηρικτικής Υπηρεσίας
7	Ενίσχυση της υποστήριξης των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε. στη διαχείριση της ψυχικής ασθένειας.	Υπεύθυνος Υποστηρικτικής Υπηρεσίας

ΠΙΝΑΚΑΣ Γ. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΤΥΠΩΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΣΠΕ		ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
1	Ανάπτυξη δικτύου ευαισθητοποιημένων εργοδοτών.	Δ.Σ. Κοι.Σ.Π.Ε.
2	Ενίσχυση των συνεργειών με τους φορείς με τους οποίους συνεργάζονται οι Κοι.Σ.Π.Ε. και μεταξύ των Συνεταιρισμών για την ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων.	
3	Δημιουργία ενός θεσμικού περιβάλλοντος, το οποίο θα είναι περισσότερο φιλικό προς τους Κοι.Σ.Π.Ε.	
4	Πάγια οικονομική ενίσχυση των Κοι.Σ.Π.Ε.	
5	Εφαρμογή ενός κοινού μοντέλου ΥΑ στους Κοι.Σ.Π.Ε.	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Συμπεράσματα

Στο επίκεντρο της μελέτης βρέθηκαν οι Κοι.Σ.Π.Ε. και πιο συγκεκριμένα οι ανάγκες ανάπτυξης και ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού σε αυτούς. Όπως συζητήθηκε στο πρώτο κεφάλαιο του κυρίως σώματος της μελέτης, πρόκειται για μορφή επιχειρήσεων που αξιοποιούν στοιχεία του κλασικού συνεταιριστικού μοντέλου. Έτσι, στο πλαίσιο της λειτουργίας τους, αναπτύσσονται, μεταξύ άλλων, συνέργειες ανάμεσα σε άτομα, αλλά και φορείς, και προωθούνται κοινές οικονομικές και κοινωνικές στοχεύσεις. Κομβικής σημασίας χαρακτηριστικό των Κοι.Σ.Π.Ε. συνιστά ο διπτός χαρακτήρας τους, καθώς συνδυάζουν τις οικονομικής φύσης δραστηριότητες μιας κοινωνικής επιχείρησης με τη λειτουργία μιας Μονάδας Ψυχικής Υγείας, που ταυτόχρονα παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης και αποκατάστασης σε άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Ακολούθως της σκιαγράφησης του περιβάλλοντος των Κοι.Σ.Π.Ε. που περιλαμβάνεται στο πρώτο κεφάλαιο της μελέτης, από κοινού με τη συνοπτική αποτύπωση σύγχρονων πρακτικών για την ανάπτυξη και τη διαχείριση προσωπικού στις κοινωνικές επιχειρήσεις ένταξης με ομάδα στόχου τα άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, το κυρίως σώμα της μελέτης υποδιαιρείται σε τρία ακόμη κεφάλαια. Τα δεδομένα που παρουσιάζονται στα εν λόγω κεφάλαια βασίζονται στη μεικτής μεθοδολογικής προσέγγισης έρευνα, η οποία πραγματοποιήθηκε για τις ανάγκες του παρόντος Υποέργου.

Στο δεύτερο κεφάλαιο που αφορά στην καταγραφή των υφιστάμενων ανθρωπίνων πόρων των Κοι.Σ.Π.Ε., περιλαμβάνονται κατ' αρχάς στοιχεία που αφορούν στο μέγεθος και τον τομέα της οικονομικής δραστηριότητας των Κοι.Σ.Π.Ε., και βάσει των οποίων οι περισσότερες εξ αυτών κατατάσσονται στην κατηγορία της μεσαίας και της μικρής επιχείρησης. Από το σύνολο των εργαζομένων στους μεγάλου μεγέθους Κοι.Σ.Π.Ε., οι Λ.Υ.Ψ.Υ. ανέρχονται σε 233 ενώ οι εργαζόμενοι που προέρχονται από τον γενικό πληθυσμό σε 502. Στους μεσαίου μεγέθους Κοι.Σ.Π.Ε., οι Λ.Υ.Ψ.Υ. είναι 139 και 103 οι εργαζόμενοι Γενικού πληθυσμού και αντίστοιχα του μικρού μεγέθους, οι Λ.Υ.Ψ.Υ. ανέρχονται σε 48 και σε 78 οι εργαζόμενοι Γενικού πληθυσμού.

Την ίδια στιγμή, στους Κοι.Σ.Π.Ε. κάθε μεγέθους, οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε (λοιπές) ευάλωτες κοινωνικές ομάδες υποεκπροσωπούνται. Όσον αφορά τώρα στους τομείς δραστηριοποίησης των Κοι.Σ.Π.Ε. ο τομέας της καθαριότητας είναι εκείνος, που, ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησης, έχει την πρωτοκαθεδρία.

Η σύγκριση επιπρόσθετα των στοιχείων που αφορούν στον αριθμό των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε. με την κατανομή του προσωπικού τους κατά τη διάρκεια των ετών 2016-2020 αποκαλύπτει την εκτενέστερη, στην παρούσα φάση, εκπροσώπηση του γενικού πληθυσμού στο σύνολο των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε. Αντιθέτως, μεταξύ του 2016 και του 2020 το ποσοστό των εργαζομένων που προέρχονταν από τον γενικό πληθυσμό (39%) υστερούσε αρκετά του ποσοστού εκείνων που ήταν Λ.Υ.Ψ.Υ. (52%). Η διαχρονική εξέλιξη του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στους Κοι.Σ.Π.Ε. καταδεικνύει επίσης αυξητική τάση.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν και τα στοιχεία που αφορούν σε δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά των Λ.Υ.Ψ.Υ., και βάσει των οποίων στο μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι άνδρες (57,8%), ενώ στην πλειοψηφία τους (53,3%) είναι άνω των 46 ετών. Στο πλαίσιο του κεφαλαίου γίνεται επίσης αναφορά, μεταξύ άλλων, στο εκπαιδευτικό επίπεδο των Λ.Υ.Ψ.Υ. (με το 36,8% π.χ. να έχουν τελειώσει το λύκειο), στην προϋπηρεσία τους (με το 49,4% π.χ. να αναφέρει χρόνο προϋπηρεσίας άνω των πέντε ετών), όπως και στα διαστήματα ανεργίας που έχουν βιώσει, προτού ξεκινήσουν να εργάζονται στην τωρινή τους εργασία (με το 29,6% π.χ. να έχει παραμείνει στην ανεργία για διάστημα άνω των πέντε ετών).

Η ανάλυση των απαντήσεων σε ερωτήματα που αφορούν στις δεξιότητες που ήδη κατέχουν ή που θα ήθελαν να κατέχουν οι Λ.Υ.Ψ.Υ. δείχνει επιπρόσθετα πως, από τη μία, οι δεξιότητες της οδήγησης, και ακολούθως της γνώσης ξένων γλωσσών και ηλεκτρονικού υπολογιστή είναι εκείνες που, στην πλειοψηφία τους, διαθέτουν (σε ποσοστά που ανέρχονται σε 66,2%, 65,2% και 52,2% αντίστοιχα). Και, από την άλλη, καταδεικνύει το ενδιαφέρον των Λ.Υ.Ψ.Υ. για την ανάπτυξη πληθώρας άλλων δεξιοτήτων. Σε πολύ υψηλά τέλος ποσοστά κυμαίνεται η αξιολόγηση από τους Λ.Υ.Ψ.Υ. των παρεχόμενων από τους Κοι.Σ.Π.Ε. υπηρεσιών, όπως και η ικανοποίησή τους τόσο από τις υπηρεσίες υποστήριξης στην απασχόληση όσο και από τις συνθήκες εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο που έπεται της παρουσίασης δεδομένων για τους ανθρώπινους πόρους των Κοι.Σ.Π.Ε. και που εστιάζει στις διαδικασίες ανάπτυξης και ενίσχυσης του ανθρώπινου δυναμικού των Κοι.Σ.Π.Ε., με έμφαση στην ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ., αξιοποιούνται, κατά κύριο λόγο, ποιοτικά δεδομένα, τα οποία προέκυψαν από την ανάλυση των ημιδομημένων συνεντεύξεων με επαγγελματίες ψυχικής υγείας που απασχολούνται στους Κοι.Σ.Π.Ε. Παρουσιάζονται πληροφορίες που αφορούν στις διαδικασίες επιλογής, παραπομπής και ένταξης των Λ.Υ.Ψ.Υ., υποστήριξής τους, αποτύπωσης και επικοινωνίας αναγκών για νέες θέσεις εργασίας, καθώς στις διαδικασίες που αφορούν στην παρακολούθηση και εν τέλει την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων.

Στο τελευταίο τμήμα του τρίτου κεφαλαίου συζητούνται επίσης καλές πρακτικές, αλλά και εμπόδια που λειτουργούν υπονομευτικά και ανασταλτικά για την αποτελεσματική εφαρμογή των προαναφερθεισών διαδικασιών.

Διαπιστώνεται έτσι η ύπαρξη σειράς διαδικασιών που, ακόμη και αν δεν εντάσσονται και δεν υπηρετούν επακριβώς το ίδιο μοντέλο ΥΑ στο σύνολο των Κοι.Σ.Π.Ε., αλλά παραλλαγές του εν λόγω μοντέλου, ανταποκρίνονται ωστόσο στις βασικές στοχεύσεις για τις οποίες και σχεδιάστηκαν. Ενδεικτικά αναφέρεται η πληθώρα των διαδικασιών που αποσκοπούν στην υποστήριξη των Λ.Υ.Ψ.Υ., από την εκπαίδευσή τους στα αντικείμενα της εργασίας τους, έως τη συμμετοχή τους σε ομάδες υποστήριξης, εντός της επιχείρησης.

Πολύ σημαντική, και λόγω της αναγκαιότητας διάγνωσης των κύριων αναγκών ανάπτυξης των διαδικασιών των Κοι.Σ.Π.Ε., οι οποίες παρουσιάζονται με μεγαλύτερη λεπτομέρεια στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο του κυρίως σώματος της μελέτης, είναι και η συζήτηση που γίνεται για τις καλές πρακτικές και τα εμπόδια που τίθενται στην εφαρμογή των προαναφερθεισών διαδικασιών.

Στις καλές πρακτικές που ανέδειξε η έρευνα περιλαμβάνονται π.χ. η υιοθέτηση διαδικασιών mentoring, η λειτουργία εργαστηρίων κατάρτισης, καθώς και η προσπάθεια δικτύωσης με την τοπική κοινότητα και ανάπτυξης συνεργειών με εξωτερικούς εργοδότες.

Σημειωτέον επίσης πως, στο σύνολό του, το μοντέλο της ΥΑ, το οποίο, με διάφορες παραλλαγές, αξιοποιείται στους Κοι.Σ.Π.Ε. αξιολογείται ως θετικό. Η αποτίμηση αυτή δεν σημαίνει ωστόσο πως δεν εντοπίζονται αδυναμίες στον σχεδιασμό, αλλά και στην εφαρμογή του. Με αποτέλεσμα να περιορίζονται οι δυνατότητες για την ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ., η οποία αποτελεί βασικό ζητούμενο της λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε., τόσο από ενδογενείς όσο και από εξωγενείς παράγοντες.

Στα εμπόδια και τις προκλήσεις που ανέδειξε η έρευνα συγκαταλέγονται π.χ. η έλλειψη συντονισμού με άλλους οργανισμούς και υπηρεσίες με τις οποίες συνεργάζονται οι Κοι.Σ.Π.Ε., καθώς και η ύπαρξη κενών σε εξειδικευμένο προσωπικό που λειτουργεί περιοριστικά τόσο για την παροχή ενός ευρέος φάσματος υπηρεσιών υποστήριξης όσο και για τη συνολική διαχείριση των Κοι.Σ.Π.Ε. Επισημαίνεται επίσης και η δυσκολία που φαίνεται πως αντιμετωπίζουν ορισμένοι επαγγελματίες ψυχικής υγείας στο να εγκαταλείψουν παλαιότερα, περισσότερο ιατροκεντρικά μοντέλα αποκατάστασης, στο πλαίσιο των οποίων δεν επιχειρείται ο συνδυασμός της θεραπευτικής προσέγγισης με την αξιοποίηση και την περαιτέρω ανάπτυξη και καλλιέργεια των δεξιοτήτων των Λ.Υ.Ψ.Υ.

Στη συνέχεια, και λαμβάνοντας υπόψη τις πλέον θετικές όψεις και πρακτικές από την εφαρμογή του μοντέλου της ΥΑ, με ομάδα στόχου άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα, όπως και τις αδυναμίες που εντοπίστηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας, στο τελευταίο κομμάτι της μελέτης επισημαίνονται κύριες ανάγκες ανάπτυξης των διαδικασιών των Κοι.Σ.Π.Ε. για την εργασιακή ένταξη των Λ.Υ.Ψ.Υ. Προς την κατεύθυνση αυτή προτείνεται η λήψη σειράς μέτρων που θα στοχεύουν **A**. Στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των Κοι.Σ.Π.Ε., **B**. Στην ενδυνάμωση των Λ.Υ.Ψ.Υ εντός και εκτός των Κοι.Σ.Π.Ε. και **Γ**. Στην ενίσχυση του Κοινωνικού Αποτυπώματος των Κοι.Σ.Π.Ε. που θα συμβάλλει και στην περαιτέρω ανάπτυξη των Συνεταιρισμών και των στόχων της εργασιακής ένταξης.

Για τις προτάσεις που συμπεριλαμβάνονται στο Κεφάλαιο 4 μια σειρά συνεργειών είναι απαραίτητη για την υλοποίηση και παρακολούθηση τους. Η συνεργασία όλων των τμημάτων του Κοι.Σ.Π.Ε. είναι θεμελιώδης ώστε να μπορέσει να συντονιστεί η διαδικασία αλλαγής και βελτίωσης των υπάρχοντων υπηρεσιών δομών αλλά και φιλοσοφίας. Η εξυπηρέτηση των στόχων των Συνεταιρισμών είναι μια πρόκληση που τόσο οι Υποστηρικτές εργασίας όσο και οι Υπεύθυνοι δράσεων (επόπτες, εκπαιδευτές κ.α.) με από συνεχή εκπαίδευση και ενίσχυση του ρόλου τους και μέσω διαρκούς συνεργασίας θα μπορέσουν να ανταποκριθούν.

Βασική προϋπόθεση ωστόσο για τη βελτίωση της εφαρμογής της ΥΑ στους Κοι.Σ.Π.Ε. και για την ύπαρξη καλύτερων προοπτικών στα πεδία της θεραπευτικής αποκατάστασης και την κοινωνικοοικονομικής ενσωμάτωσης των Λ.Υ.Ψ.Υ. συνιστά εν τέλει και η θεώρηση αυτών των μέτρων, από κοινού με μια στρατηγική ολιστικής στήριξης της λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. από

Παραδοτέο 2.2.1 Μελέτη διάγνωσης αναγκών ανάπτυξης & ενίσχυσης των ανθρωπίνων πόρων σε 30 Κοι.Σ.Π.Ε.(clusters ανάλογα το μέγεθος και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας)

μέρους του κράτους. Χωρίς την ανάπτυξη και την υιοθέτηση μιας τέτοιας στρατηγικής είναι πιθανός ο «εγκλωβισμός» του υφιστάμενου μοντέλου της ΥΑ σε μια κατάσταση διαιώνισης των προβλημάτων, τα οποία θέτουν εμπόδια στην ευόδωση αυτού που συνιστά μια από τις κυριότερες στοχεύσεις, εάν όχι την κυριότερη στόχευση των Κοι.Σ.Π.Ε.: την κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, συμβάλλοντας παράλληλα στη θεραπεία τους και στο μέτρο του δυνατού, την οικονομική τους αυτάρκεια.



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. Βιβλιογραφία

Ελληνική

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.

Γεώργας Κ. και Κώστας, Αντ. (2019), «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα», στο Θ. Σακελλαρόπουλος κ.ά. (επιμ.), *Κοινωνική Πολιτική*, Εκδόσεις Διόνικος, σελ. 461-480.

Εθνική Επιτροπή για την Ψυχική Υγεία (2021), *Οι Δέκα Θεματικοί Άξονες για τη Διαμόρφωση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τη Ψυχική Υγεία*.

IMPEProject Erasmus (2018), *Βελτίωση των Ατόμων με Θέματα Ψυχικής Υγείας στην Εκπαίδευση και την Εργασία*.

Υπουργείο Υγείας (2019), *Έκθεση-Τομεοποιημένος Σχεδιασμός Ανάπτυξης Μονάδων Ψυχικής Υγείας. Υφιστάμενη Κατάσταση και Ανάγκες σε Δομές και Προσωπικό των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας*, Γραφείο Γενικού Γραμματέα/Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας Υπουργείου Υγείας.

Ξενόγλωσση

Argyrou, Aik. et al. (2018), 'Social Enterprises and the Integration of Persons with Mental Disabilities in the Greek Society: A Case-Study of Koispe Athena-Elpis', in M. Pirson, J. Bachani and R. J. Blomme (eds), *Humanistic Management: Social Entrepreneurship and Mindfulness*, Volume II, Business Expert Press.

European Commission (2014), *A Map of Social Enterprise and their Eco-Systems in Europe. Country Report: Greece*, A report submitted by ICF Consulting Services.

Kostas, Ant. et al. (2018), 'The Barriers for the Development of the Social Cooperative Enterprises in Greece', in A. Karasavoglou, S. Goić, P. Polychronidou and P. Delias (eds) *Economy, Finance and Business in Southeastern and Central Europe*, Springer Proceedings in Business and Economics. Springer, Cham., pp. 513-522.

Mueser, K., Drake, R. and Bond, G. (2016), 'Recent Advances in Supported Employment for People With Serious Mental Illness', *Current Opinion in Psychiatry*, 29, pp. 196-201.

Seyfried, Er. (2006), Peer Review. Pathways To Social Integration For People with Mental Health Problems: The Establishment of Social Cooperatives in Greece. Synthesis Report.