

## Περιεχόμενα

I. Εισαγωγή.....	2
II. Οργανισμοί- εταίροι.....	3
III. Εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης ή Κατάρτισης- EAEK (Not in Education Employment or Training/ NEET) .....	9
IV. Πολιτική και τοπικό νομικό πλαίσιο .....	15
V. Διαδικασία και μεθοδολογία της Κοινωνικής Επιχείρησης Ένταξης στην Εργασία και της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης. Δημιουργία WISE – ένας οδηγός βήμα προς βήμα .....	31
VI. Συνεργασία με τοπικούς ενδιαφερόμενους και δικτύωση .....	80
VII. Δημιουργία της Τοπικής Επιτροπής Ενδιαφερόμενων (LSC).....	85
VIII. Δουλεύοντας αποτελεσματικά ως ομάδα .....	95
IX. Αντιμετώπιση του στιγματισμού.....	98
X. Ομάδα WISE και Υποστηριζόμενης Απασχόλησης- περιγραφή των καθηκόντων των θέσεων .....	102
REFERENCES.....	<b>Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.</b>

## I. Εισαγωγή

Η εργασία αποτελεί αξία και ανάγκη για όλους τους πολίτες, καθώς η απασχόληση εκπροσωπεί μια σημαντική οδό προς την κοινωνική ένταξη (Grove et al., 2005). Επιπλέον, περιλαμβάνει επιπρόσθετα οφέλη, όπως την αύξηση των οικονομικών πόρων, την απόκτηση αξιοπρέπειας, την προσωπική επιβεβαίωση και ικανοποίηση χάρη στην παραγωγικότητα, τη μείωση του στιγματισμού και των αρνητικών στάσεων, την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, της αυτοεκτίμησης, της ενδυνάμωσης, της αυτονομίας και της ελπίδας για το μέλλον, τη βελτίωση της ψυχολογικής υγείας και της ποιότητας ζωής (Corrigan et al., 2008), τη δυνατότητα κοινωνικοποίησης, τη γνωριμία με άλλα άτομα και την οργάνωση προσωπικού χρόνου (Lieberman, 2008). Η εργασία παρέχει νόημα στη ζωή, προσφέρει έναν σκοπό και προσθέτει αξία στη συμμετοχή κάποιου. Επίσης, το να εργάζεται κάποιος μειώνει τις περιπτώσεις προβληματικών ή επικινδύνων συμπεριφορών, όπως την κατάχρηση αλκοόλ ή ουσιών, τις αντικοινωνικές δράσεις ή την ενασχόληση με παράνομες δραστηριότητες. Στο μακροεπίπεδο, η εργασία κατέχει ένα σημαντικό ρόλο στην προώθηση της συνοχής και ασφάλειας της κοινότητας, την ενίσχυση της συμμετοχής στα κοινά, τη μείωση δημοσίων δαπανών για επιδόματα και την προώθηση της κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης.

Η κατάσταση της απασχόλησης στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνεπάγεται ασφάλιση υγείας και κοινωνική ασφάλιση, κάλυψη σε περίπτωση ατυχήματος ή λόγω ηλικίας και ανεργίας και, επομένως, θεωρείται ότι είναι βασικό μέσο της κοινωνικής ένταξης. Στην Ευρώπη, 94 εκατομμύρια Ευρωπαίοι μεταξύ των ηλικιών των 15 και 29 ετών εκπροσωπούν μια εντυπωσιακή πηγή πόρων. Ωστόσο, το 2012, μόνο 20,4% νέων ατόμων εργάζονταν με το νούμερο αυτό να είναι το χαμηλότερο που καταγράφηκε ποτέ από τη Eurostat. Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεότητας σημειώνει ότι τα νέα άτομα είναι ιδιαίτερα ευάλωτα στη μακροχρόνια εργασία. Με ποσοστό 6,9% για άτομα 15-29 ετών, το 2014, και με ποσοστό που φθάνει το 29,4% στην Ελλάδα, πολλοί νέοι επηρεάζονται αναφορικά με την απασχολησιμότητα και την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας μεσοπρόθεσμα έως μακροπρόθεσμα. Σε αυτό το πλαίσιο, η στρατηγική Ευρώπη 2020 εστιάζει σε πέντε φιλόδοξους στόχους στους τομείς της απασχόλησης, της καινοτομίας, της εκπαίδευσης, της μείωσης της φτώχειας και του κλίματος/της ενέργειας. Η στρατηγική στοχεύει σε ένα ποσοστό απασχόλησης της τάξης του 75% για όσους είναι σε ηλικία εργασίας (20-64) και στην απομάκρυνση του κίνδυνου της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού για τουλάχιστον 20 εκατομμύρια άτομα. Αυτοί οι τολμηροί στόχοι απαιτούν τη βελτίωση των υποστηρικτικών μέτρων και της πορείας μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας. Τα περισσότερα κράτη-μέλη αντιμετωπίζουν αυξανόμενες προκλήσεις στην απορρόφηση και ενσωμάτωση των νέων στα εκπαιδευτικά συστήματα και τις αγορές εργασίας. Οι νέοι από ευάλωτες ομάδες βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση.

Το βιβλίο αυτό παρέχει υλικό στα άτομα και οργανισμούς που ενδιαφέρονται να δημιουργήσουν νέες ευκαιρίες για τους νέους που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες. Έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε να παρέχει πληροφορίες σχετικά με την ανάπτυξη και εφαρμογή των δομών WISE (Work Integration Social Enterprise- Κοινωνική Επιχείρηση Ένταξης στην Εργασία) και των υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης για αυτή την ομάδα στόχο.

## II. Οργανισμοί- εταίροι

### 2.1. Ινστιτούτο Bucovina για Κοινωνική Συνεργασία, Ρουμανία

Το Ινστιτούτο Bucovina για Κοινωνική Συνεργασία είναι μία μη-κερδοσκοπική οργάνωση (ΜΚΟ) που ιδρύθηκε το 2011. Στόχος του είναι να στηρίζει τη βιώσιμη ανάπτυξη των κοινοτήτων στη Βορειοανατολική Ρουμανία, τη Νοτιοδυτική Ουκρανία και όλη τη δημοκρατία της Μολδαβίας μέσω έργων εκπαιδευτικών συμπράξεων και οργανώνοντας προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης για ενήλικες. Τα ιδρυτικά μέλη είναι τα εξής: AREAS - Ρουμανία, AREAC - Ουκρανία, AREAP – Δημοκρατία της Μολδαβίας, Die Querdenker- Αυστρία, KULT-ART, Ρουμανία.

Στόχοι:

- Ανάπτυξη προγραμμάτων για τη διευκόλυνση της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης, της διεθνούς συνεργασίας και ανταλλαγής εμπειριών
- Στήριξη των νέων και ενηλίκων της υπαίθρου, των μεταναστών, των μειονοτήτων και των ατόμων με αναπηρίες για τη διασφάλιση πρόσβασης σε κάθε μορφή εκπαίδευσης
- Τοπική και κοινοτική ανάπτυξη μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, συνεδριών αξιολόγησης δεξιοτήτων που οργανώνουν τη διαδικασία πιστοποίησης και μέσω της διευκόλυνσης της πρόσβασης άνευ διακρίσεων σε όλα τα μέλη της κοινότητας

Υπηρεσίες:

- οργάνωση θεματικών μαθημάτων κατάρτισης και μαθημάτων γλώσσας,
- παροχή υπηρεσιών TOT για 11 κοινότητες EBC (Economy Based on Knowledge- Οικονομία που βασίζεται στη γνώση) – τοπικό δίκτυο
- σχεδιασμός και εφαρμογή έργων
- οργάνωση θεματικών εργαστηρίων, σεμιναρίων, συνεδριών, εκστρατειών, κλπ
- παροχή ερευνητικών υπηρεσιών στην κοινωνική οικονομία, εθνογραφία, κοινωνιολογία, ανάπτυξη κοινοτήτων
- προσφορά μη τυπικής εκπαίδευσης: γλώσσες, επικοινωνία, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, διαχείριση έργων, επαγγελματική συμβουλευτική
- Αξιολόγηση ICT και PBS για Ευρωπαϊκή πιστοποίηση.

Τα κυριότερα έργα που εφαρμόστηκαν τα τελευταία 3 έτη



Το συνεργατικό έργο **ACCES PLUS** (ESF funds) (2014- 2016) έχει ως στόχο τη στήριξη της εκπαιδευτικής ανάπτυξης, την ένταξη και επανένταξη ευάλωτων ατόμων (Ρομά, άτομα με αναπηρίες, νέοι που προέρχονται από υπηρεσίες παιδικής μέριμνας) στην αγορά εργασίας, προσφέροντας στήριξη, εκπαιδευτικά προγράμματα

και προγράμματα κατάρτισης στην εργασία μέσω 5 κέντρων κοινωνικής ένταξης που δημιουργήθηκαν στις Suceava, Botosani, Siret στη βορειοανατολική Ρουμανία και στα κέντρα των Fagaras και Alba Iulia που δημιουργήθηκαν στην κεντρική Ρουμανία.

Μέσω αυτού του έργου, επιτεύχθηκε η τοπική ανάπτυξη, εφαρμογή και παγίωση ενός προσαρμοσμένου ευρωπαϊκού μοντέλου που βασίζεται στην αύξηση εκπαιδευτικών δεξιοτήτων των συμμετεχόντων, τη διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης τους στην αγορά εργασίας και, επίσης, στην αύξηση της κοινωνικής και ψυχολογικής κατάστασης μέσω διαδικτυακών ομάδων υποστήριξης, ομάδων εργασίας, διεθνούς ανταλλαγής μέσω διακρατικών εκπαιδευτικών επισκέψεων για τους εκπαιδευτές.



Το συνεργατικό έργο **Social Economy 4 All** (ESF funds) (2015- 2016) στοχεύει στη δημιουργία ενός ενιαίου μοντέλου για τη στήριξη της πρόσβασης ευάλωτων ομάδων (Ρομά, άτομα με αναπηρίες, άτομα που ζουν από το εγγυημένο ελάχιστο εισόδημα, οικογένειες με περισσότερα από 2 παιδιά και/ή μονογονεϊκές οικογένειες) στην αγορά εργασίας, στη Βορειοανατολική και Βορειοδυτική Ρουμανία, μέσω της ανάπτυξης δομών κοινωνικής οικονομίας, στο πλαίσιο μιας διακρατικής κοινοπραξίας που οδηγεί στην προώθηση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς και μιας συνεκτικής Ευρώπης.



Ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ επαγγελματιών που εργάζονται για τη στήριξη της απασχόλησης ευάλωτων ατόμων, με εστίαση στους πρόσφυγες και τους ανέργους, ώστε να αυξηθεί η οργανωτική ικανότητα και να δημιουργηθούν δεσμοί με τις δημόσιες αρχές.

Χώρες που συνεργάζονται: Πολωνία, Ιταλία, Τουρκία, Γερμανία, Ρουμανία.

## 2.2. Fundació Privada Pere Closa, Ισπανία

Η Fundació Privada Pere Closa είναι μία βασική οντότητα που εργάζεται για περισσότερο από 18 έτη για την προώθηση και στήριξη της εκπαίδευσης στην κοινότητα των Ρομά. Εργαζόμαστε με μία διπλή προσέγγιση:

- Επαγγελματική προοπτική
- Προοπτική των Ρομά

Το διοικητικό συμβούλιο και η Συνέλευση αποτελούνται 100% από μέλη που είναι Ρομά. Επίσης, τουλάχιστον το 40% του προσωπικού προέρχεται από την κοινότητα Ρομά.

Σύμφωνα με την αποστολή μας, κατανοούμε ότι η εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελούν το βασικό μέσο για την επίτευξη της κοινωνικής ισότητας. Επιπλέον, η δράση μας βασίζεται στη στήριξη των παιδιών και νέων Ρομά κατά την εκπαιδευτική τους πορεία. Η αποστολή μας είναι να καλλιεργήσουμε και να προάγουμε μια δυναμική σχέση μεταξύ παιδιών, οικογενειών, σχολικού και κοινωνικού περιβάλλοντος. Αυτή η ιδέα συμβάλλει στην ακαδημαϊκή επιτυχία και αποτρέπει τη σχολική διαρροή. Αντιθέτως, τα κοινωνικά οφέλη του ιδρύματος είναι η μείωση του απουσιασμού, η διασφάλιση της ακαδημαϊκής επίτευξης των νέων αγοριών και κοριτσιών, η

στήριξη της οικογενειών τους, η ενδυνάμωση και προώθηση του πολιτισμού των Ρομά και η στήριξη των μαθητών Ρομά κατά την αίτηση τους για εισαγωγή στο πανεπιστήμιο.

Με την καθημερινή μας δράση προσδοκούμε:

- Την ενίσχυση της ακαδημαϊκής επίτευξης των νέων Ρομά,
- Την προώθηση ίσων ευκαιριών και άνευ διακρίσεων για τους μαθητές Ρομά στο σχολείο και, τέλος,
- Την ενίσχυση της κοινωνικής ποικιλομορφίας, της διαπολιτισμικότητας και της κοινωνικής ισότητας για την κοινότητα των Ρομά.

Γενικά, έχουμε διασφαλίσει την ακαδημαϊκή επίτευξη περισσότερων από 2.726 παιδιών, 1.631 οικογενειών σε 176 σχολεία. Έχουμε δράσει σε περισσότερες από 11 πόλεις και 20 γειτονιές σε ολόκληρη την περιοχή της Καταλονίας. Επιπλέον, έχουμε βοηθήσει περισσότερα από 3.525 παιδιά σε σχολεία με πολιτισμικές δράσεις Ρομά.

Τομείς δράσεων:

#### 1). Ενίσχυση κατάρτισης

- ✓ Siklavipen Savorença (education with everybody)
- ✓ Caixa proinfancia programme: Scholarship programme
- ✓ La Florida + Siklovas Kethane (learning Together)
- ✓ Cibercaixa (let's meet us after class)
- ✓ Qualifica't (Be qualified!)
- ✓ Post Compulsory Studies Support

#### 2). Προώθηση της εκπαίδευσης και στήριξη οικογενειών

- ✓ Promoció escolar (School Promotion supported by Education Department of Catalonia Government)
- ✓ Scholarship programme. Aprenem Junts
- ✓ Crèixer en Famílies (Learning together with families)

#### 3). Διάδοση του πολιτισμού των Ρομά

- ✓ Contes Romane (Romane tales)
- ✓ Qui som els Roma? (who are the Roma?)
- ✓ Teatre Romano (Romane theater)

#### 4). Ευρωπαϊκά έργα

- ✓ PEER: Participation, experiences, empowerment of Roma Youth (Council of Europe)
- ✓ ROM21: Leadership in Social Participation of Roma youth. Introducing new generations. Open Society Foundation: RIO- Barvalipe Schools
- ✓ SERCo: Social Entrepreneurship for Roma Communities
- ✓ Vakeripen project (Roma inclusion in education)

### **2.3. ZISPB, Λιθουανία**

Η VŠĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras (ŽISPB, MKO Γραφείο Παρακολούθησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού) είναι μια μη κυβερνητική, μη κερδοσκοπική οργάνωση, που ιδρύθηκε το 2010.

Η αποστολή μας είναι να στηρίζουμε και να ενδυναμώνουμε τις πιο μειονεκτικές κοινωνικές ομάδες και να δημιουργούμε κοινωνική ισορροπία, παρέχοντας υπηρεσίες και εκπαίδευση.

Επιδιώκουμε:

- ✓ να προωθούμε, να αναπτύσσουμε και να εφαρμόζουμε καινοτόμες κοινωνικές και εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο,
- ✓ να προωθούμε και να εφαρμόζουμε προγράμματα, έργα και μεθόδους της πολιτικής επαγγελματικής απασχόλησης και να διαδίδουμε πρότυπα καλών πρακτικών στη διοίκηση ανθρώπινων πόρων,
- ✓ να οργανώνουμε και να εφαρμόζουμε προγράμματα μη-τυπικής εκπαίδευσης για παιδιά, νέους και ενήλικες,
- ✓ να εισάγουμε και να αναπτύσσουμε δραστηριότητες που ικανοποιούν τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία, των μεγαλύτερων ή ηλικιωμένων ατόμων και να προωθούμε τη διεθνή συνεργασία αυτών των κοινωνικών ομάδων.

Ο οργανισμός αναπτύσσει και εφαρμόζει διαφορά έργα, πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις σε εθνικό, τοπικό και διεθνές επίπεδο, σε συνεργασία με παρόχους τυπικής και μη-τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων, ερευνητικά κέντρα, συλλόγους, ΜΚΟ, κοινωνικούς συνεταιρισμούς, μικρομεσαίες επιχειρήσεις, κέντρα κατάρτισης, τοπικές αρχές, δημόσιες υπηρεσίες, σχολεία, κλπ. Οι υπηρεσίες παρέχονται για διαφορετικές ομάδες στόχους: κοινωνικοί λειτουργοί, οικογένειες που διατρέχουν κίνδυνο, άτομα με αναπηρίες, νεολαία, ανήλικους παραβάτες, πρώην παραβάτες, δράστες και θύματα οικογενειακής βίας, κλπ.

Κύριες δράσεις του οργανισμού μας:

- ✓ Ένταξη σε δραστηριότητες της αγοράς εργασίας (παρακίνηση, επαγγελματική συμβουλευτική/ ένταξη/ διαμεσολάβηση, κλπ.)
- ✓ Ατομική και ομαδική ψυχοκοινωνική συμβουλευτική
- ✓ Ομάδες αυτοστήριξης
- ✓ Προετοιμασία και εφαρμογή έργων
- ✓ TOT (κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτές, προσωπικό ιατρικής περίθαλψης, κλπ.)

#### **2.4. Κοι.Σ.Π.Ε. Διαδρομές, Ελλάδα**

Το ακρωνύμιο «Κοι.Σ.Π.Ε.» σημαίνει Κοινωνικός Συνεταιρισμός Περιορισμένης Ευθύνης. Ο «Κοι.Σ.Π.Ε.» καθορίζει μια συγκεκριμένη νομική μορφή οργανισμού και τέτοιες οντότητες αποτελούν μια ειδική μορφή συνεταιρισμών, καθώς είναι και παραγωγικές/εμπορικές μονάδες και, ταυτόχρονα, Μονάδες Ψυχικής Υγείας, που στοχεύουν στην ένταξη ή επανένταξη των ψυχικά ασθενών σε τυπικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Οι θεμελιώδεις στόχοι του Κοι.Σ.Π.Ε. είναι η κοινωνική ένταξη, η απασχόληση και, συνεπώς, η συνολική αποκατάσταση των χρηστών των υπηρεσιών ψυχικής υγείας, οι οποίες εκπληρώνονται μέσω της ενεργητικής συμμετοχής αυτών των ατόμων στις επιχειρηματικές δράσεις του εκάστοτε Κοινωνικού Συνεταιρισμού.

Η ονομασία του Κοι.Σ.Π.Ε. «Διαδρομές» παραπέμπει στον δρόμο που οδηγεί στη ανάρρωση και/ή αποκατάσταση και ένταξη. Ιδρύθηκε το 2006 και ανήκει στον 10ο τομέα Ψυχικής Υγείας της Αττικής.

Ο Κοι.Σ.Π.Ε. «Διαδρομές» είναι ένας από τους 30 Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς που λειτουργούν αυτή τη στιγμή στην ελληνική επικράτεια.

Οι στόχοι που επιδιώκονται από τον Κοι.Σ.Π.Ε. «Διαδρομές» είναι οι έξης:

- Η διασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης
- Η συνεχής δημιουργία νέων θέσεων εργασίας
- Η αποτελεσματική ενεργή παρουσία στην τοπική ανοικτή αγορά
- Η διατήρηση ισορροπίας μεταξύ της επιχειρηματικής στρατηγικής και των κοινωνικών στόχων της
- Η καταπολέμηση και μείωση το κοινωνικού στίγματος που συνοδεύει την ψυχιατρική ασθένεια
- Η συνεργασία με την οικογένεια και το θεραπευτικό πλαίσιο του ατόμου και η παροχή ψυχολογικής συμβουλευτικής υποστήριξης στις οικογένειες και τα άτομα που τη χρειάζονται

Οι επιχειρηματικές δραστηριότητες που έχουν έως τώρα αναπτυχθεί περιλαμβάνουν:

Τις Υπηρεσίες Καθαρισμού και αποκατάστασης με την εμπορική επωνυμία «Μισή Αρχοντιά» (από την παροιμία «η καθαριότητα είναι μισή αρχοντιά»). Ειδικοί επαγγελματίες με σύγχρονο επαγγελματικό εξοπλισμό και πιστοποιημένα προϊόντα αναλαμβάνουν τον γενικό καθαρισμό επαγγελματικών χώρων και κατοικιών. Αυτό το εγχείρημα υπήρξε εξολοκλήρου αυτοχρηματοδοτούμενο στην αρχή της λειτουργίας του.

Ένα εξειδικευμένο προσωπικό, με άδεια από την Περιφέρεια και το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, παρέχει μία ευρεία γκάμα υπηρεσιών ελέγχου παρασίτων και επιβλαβών ζώων. Αυτή η υπηρεσία οργανώθηκε το 2016, ως επέκταση της επιχείρησης καθαρισμού και ιδρύθηκε από το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ).

Τέλος, υπάρχει η δραστηριότητα του Γενικού Εμπορίου ειδών καθαρισμού κατοικιών και γραφείων.

Η παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε χρήστες των υπηρεσιών ψυχικής υγείας ήταν ένα πρόγραμμα που χρηματοδοτήθηκε από ευρωπαϊκά κονδύλια. Το Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης του Συλλόγου Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχικής Υγείας (Society of Social Psychiatry and Mental Health/ S.S.P & M.H) άρχισε, έτσι, να αποκτά υπόσταση σταδιακά και οι επιχειρήσεις του χρηματοδοτήθηκαν για μια περίοδο 3 μηνών (από τον Ιανουάριο έως τον Απρίλιο του 2013).

Το Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης θέτει ως κύριο στόχο τη δημιουργία και παροχή προσεκτικά σχεδιασμένων λύσεων κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης- αλλά όχι αποκλειστικά- της επαγγελματικής συμβουλευτικής για άτομα που αντιμετωπίζουν ψυχοκοινωνικές δυσκολίες. Εστιάζει στην ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων προκειμένου τα

άτομα να βοηθηθούν και να καταρτιστούν με στόχο την εύρεση και αξιοποίηση εργασιακών ευκαιριών. Επιπλέον, βοηθά εκείνους που ήδη εργάζονται στην ελεύθερη αγορά να αντιμετωπίζουν οποιαδήποτε πρόκληση μπορεί να συναντήσουν στον εργασιακό χώρο. Επιπροσθέτως, παρέχει επαγγελματική στήριξη και εστιάζει στην ακαδημαϊκή ανάπτυξη.

Τα άτομα καταρτίζονται από έναν επαγγελματία σύμβουλο ώστε:

- να αντιμετωπίζουν σημαντικά θέματα στην επαγγελματική ζωή τους
- ενδυναμώνονται και να καταρτίζονται ευάλωτοι πληθυσμοί με στόχο την ανάπτυξη επαγγελματικής ταυτότητας
- να ενημερώνονται σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους ως εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανόμενων ειδικών επιδομάτων που μπορεί να δικαιούνται
- να μαθαίνουν πώς να δημιουργούν το βιογραφικό τους σημείωμα και να γράφουν συνοδευτικές επιστολές
- να αποκτούν και να αναπτύσσουν βασικές δεξιότητες χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή
- να συμπληρώνουν και να υποβάλλουν αιτήσεις κατά τη φάση της αναζήτησης εργασίας
- να προετοιμάζονται για συνεντεύξεις (κατευθυντήριες γραμμές, συμβουλές)
- να αναπτύσσουν και να ενισχύουν δεξιότητες παρουσίασης
- να ενημερώνονται σχετικά με δωρεάν εκπαιδευτικά προγράμματα ή επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης
- να βοηθούνται στην αναζήτηση νέας ακαδημαϊκής πορείας ή την ενίσχυση της υπάρχουσας γνώσης
- να διερευνούν ευκαιρίες εργασίας στην ελεύθερη αγορά

Το Γραφείο Υποστηριζόμενης Απασχόλησης φροντίζει ανθρώπους με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες που διαμένουν στην κοινότητα και πρώην εξαρτημένους από το αλκοόλ.

## **2.5. Collegium Balticum, Πολωνία**

Το Szczecińska Szkoła Wyższa Collegium Balticum ιδρύθηκε το 2000 και κατατάσσεται συνεχώς ως ένα από τα καλύτερα ιδιωτικά πανεπιστήμια στην βόρεια Πολωνία. Χαρακτηρίζεται από εξαιρετικό ανθρώπινο κεφάλαιο και τεράστιες δυνατότητες ανάπτυξης.

Οι αρχές κατάφεραν να δημιουργήσουν ένα ίδρυμα που παρέχει στους σπουδαστές του σωστή εκπαίδευση και, επομένως, μια εξαιρετική αρχή στην επαγγελματικό τους βίο. Η τρέχουσα εκπαιδευτική προσφορά περιλαμβάνει τις εξής σχολές: επιστήμες της εκπαίδευσης, εθνική ασφάλεια, Πληροφορική σε πτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, καθώς και μεταπτυχιακές σπουδές στη μεθοδολογία διδασκαλίας, τις επιχειρήσεις, τη διοίκηση.

Η αποστολή του ιδρύματος είναι να παρέχει υψηλού επιπέδου εκπαίδευση, καθώς και ελκυστικότητα και εμπορικότητα των προτεινόμενων προγραμμάτων. Η εκπαιδευτική προσφορά προσαρμόζεται συνεχώς στις απαιτήσεις της αγοράς. Διασφαλίζει την ανάπτυξη των πνευματικών δυνατοτήτων των φοιτητών και διαμορφώνει τις διαπροσωπικές, ηγετικές και ομαδικές δεξιότητές τους και τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων.



Η πρόθεση του Collegium Balticum είναι, επίσης, να συνεργάζεται με τις τοπικές αρχές ώστε να παρέχει θεματικά εργαστήρια και σεμινάρια και να ελκύει τις ομάδες στόχους. Έχει υπογραφεί επίσημη σύμβαση για την επιστημονική συνεργασία με την αρμόδια Επιθεώρηση της Σωφρονιστικής Υπηρεσίας, το δημοτικό Κέντρο Στήριξης Οικογένειας, το Ίδρυμα για την κοινωνική επανένταξη και την κοινωνική αποκατάσταση.

### **III. Εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης ή Κατάρτισης- ΕΑΕΚ (Not in Education Employment or Training/ NEET)**

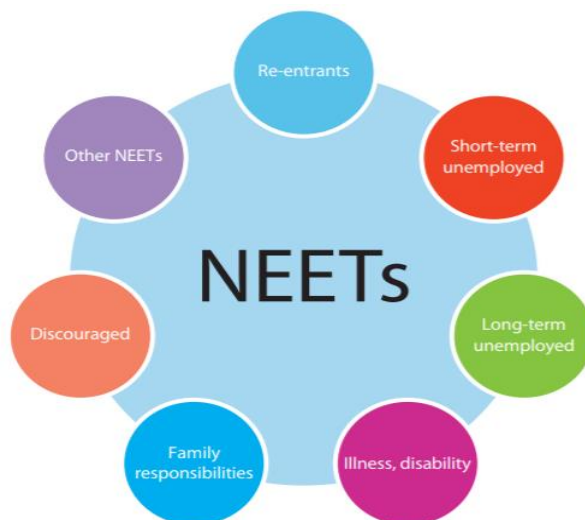
#### **1.1 ΕΑΕΚ (NEETs) στην Ευρώπη – επισκόπηση**

Υπάρχουν πολλοί λόγοι που αιτιολογούν το ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) για την ανάληψη δράσεων σχετικά με την αύξηση της απασχόλησης των νέων: το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι διπλάσιο σε σύγκριση με αυτό των ενηλίκων (21,2% έναντι 9,8% τον Ιανουάριο του 2015)• περισσότεροι από ένας στους πέντε Ευρωπαίους νέους στην αγορά εργασίας αδυνατεί να βρει εργασία (στην Ελλάδα και την Ισπανία είναι ένας στους δύο)• ακόμη και όταν οι νέοι εργάζονται, η εργασία τους τείνει να είναι λιγότερο σταθερή και λιγότερο αμειβομένη• όσοι εγκαταλείπουν νωρίς την εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελούν ομάδα υψηλού κινδύνου• το ποσοστό παραίτησης, επίσης, τείνει να είναι αυξημένο σε αυτή την ομάδα.

Ένας από τους δείκτες που επιχειρούν να χαρτογραφήσουν τη συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας είναι ο γνωστός «ΕΑΕΚ» (εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης). Ο όρος «ΕΑΕΚ» εμφανίστηκε για πρώτη φορά στο Η.Β. στα τέλη της δεκαετίας του 1980, ως εναλλακτικός της φράσης «κατάσταση μηδέν» που είχε αρνητική χροιά. Ο όρος υιοθετήθηκε αργότερα από άλλα κράτη, ωστόσο, ο ορισμός του ΕΑΕΚ ποικίλει από χώρα σε χώρα. Η συνολική κατηγορία ΕΑΕΚ περιλαμβάνει νέους ανθρώπους με ηλικία μεταξύ των 15 και 29 ετών (στην Ιαπωνία επεκτείνεται έως και την ηλικία των 35), ανεξάρτητα από το επίπεδο μόρφωσης, οι οποίοι δεν εργάζονται και δεν συμμετέχουν σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Κάποιοι περιορίζουν τον όρο ΕΑΕΚ σε νέους που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 15-24 ετών. Θεωρείται πως οι νέοι ΕΑΕΚ είναι εκτεθειμένοι σε υψηλότερο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, οι νέοι ΕΑΕΚ θεωρούνται μια από τις πιο προβληματικές ομάδες στο πλαίσιο της εργασίας των νέων. Το 2012, 7,5 εκατομμύρια νέοι απείχαν από την εργασία, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση (ΕΑΕΚ) και η αναλογία των νέων ΕΑΕΚ αυξάνει σημαντικά με την ηλικία. Σύμφωνα με τη Eurostat, το ποσοστό ΕΑΕΚ, που ήταν 6,1% για την ηλικιακή ομάδα των 15-29 ετών το 2016, τριπλασιάστηκε φθάνοντας το 18,8% για τους νέους 25-29 ετών.

Ο Eurofound (Ευρωπαϊκός Οργανισμός Βελτίωσης των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας) (2016) διαχώρισε επτά υποκατηγορίες στον πληθυσμό των NEET.



Source: Eurofound elaboration.

- **Επαναεισερχόμενοι:** Αυτή η κατηγορία σκιαγραφεί εκείνους τους νέους που θα επανέρθουν σύντομα στην απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση και θα αρχίσουν άμεσα να συμβάλλουν στη συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω επίσημων διαύλων. Πρόκειται για άτομα που έχουν ήδη προσληφθεί ή εγγραφεί στην εκπαίδευση ή κατάρτιση.
- **Βραχυχρόνια άνεργοι:** Αυτή η κατηγορία αποτελείται από όλους τους νέους που είναι άνεργοι, αναζητούν εργασία και είναι διαθέσιμοι να αρχίσουν μέσα σε διάστημα δύο εβδομάδων, και παραμένουν άνεργοι για λιγότερο από ένα έτος. Μια σύντομη περίοδος ανεργίας κατά τη μετάβασή τους από το σχολείο στην εργασία μπορεί να θεωρηθεί φυσιολογική, και το επίπεδο ευαλωτότητας των νέων που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία αναμένεται να είναι μέτριο.
- **Μακροχρόνια άνεργοι:** Αυτή η κατηγορία αποτελείται από όλους τους νέους που είναι άνεργοι, αναζητούν εργασία και είναι διαθέσιμοι να αρχίσουν μέσα σε διάστημα δύο εβδομάδων, και παραμένουν άνεργοι για περισσότερο από ένα έτος. Τα άτομα σε αυτή την κατηγορία βρίσκονται σε υψηλό κίνδυνο αποστασιοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού. Η μακροχρόνια αποστασιοποίηση βλάπτει την απασχολησιμότητα των νέων, ανθρώπινο κεφάλαιο και τη μελλοντική επαγγελματική τους εξέλιξη. Σε κάποιες περιπτώσεις, η βλάβη διαρκεί για το υπόλοιπο της ζωής τους.
- **Μη διαθέσιμοι λόγω ασθένειας ή αναπηρίας:** Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει όλους τους νέους που δεν αναζητούν εργασία ή δεν είναι διαθέσιμοι να αρχίσουν μια δουλειά μέσα σε διάστημα δύο εβδομάδων εξαιτίας ασθένειας ή αναπηρίας. Αυτή η ομάδα περιλαμβάνει εκείνους που χρειάζονται περισσότερη κοινωνική υποστήριξη επειδή η ασθένεια ή η αναπηρία σημαίνει ότι δεν μπορούν να εργάζονται σε αμειβόμενη εργασία.
- **Μη διαθέσιμοι λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων:** Αυτή η ομάδα περιλαμβάνει εκείνους που δεν αναζητούν εργασία ή δεν είναι διαθέσιμοι να αρχίσουν μία δουλειά επειδή είναι υπεύθυνοι για τη φροντίδα παιδιών ή εξαρτώμενων ενηλίκων ή έχουν άλλες λιγότερο συγκεκριμένες οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι νέοι που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία αποτελούν μια μικτή ομάδα ευάλωτων και μη ευάλωτων ατόμων• κάποιοι από αυτούς δεν μπορούν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας επειδή δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να

πληρώνουν για τη φροντίδα του παιδιού τους ή άλλου μέλους της οικογένειάς τους, ενώ κάποιοι άλλοι αποσύρονται οικειοθελώς από την αγορά εργασίας ή την εκπαίδευση ώστε να αναλάβουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

- **Αποθαρρημένοι εργαζόμενοι:** Αυτή η κατηγορία σκιαγραφεί όλους τους νέους που έχουν σταματήσει την αναζήτηση εργασίας επειδή πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν εργασιακές ευκαιρίες για αυτούς. Είναι ως επί το πλείστον ευάλωτοι νέοι με υψηλό κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, οι οποίοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να έχουν ανεπαρκή επαγγελματική εξέλιξη κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου και βρίσκονται σε υψηλό κίνδυνο δια βίου αποστασιοποίησης.
- **Άλλοι μη ενεργοί νέοι:** Αυτή η ομάδα περιλαμβάνει όλους τους νέους ΕΑΕΚ των οποίων οι λόγοι για τους οποίους είναι ΕΑΕΚ δεν εμπίπτουν σε καμία από τις προηγούμενες έξι κατηγορίες. Αυτή η ομάδα είναι μία στατιστική υπολειμματική κατηγορία και αποτελείται από εκείνους που δεν έχουν προσδιορίσει τους λόγους για την κατάσταση ΕΑΕΚ στην οποία βρίσκονται. Είναι πιθανό να πρόκειται για πρόκειται για μια εξαιρετικά ετερογενή μικτή ομάδα που περιλαμβάνει άτομα σε όλα τα ακραία σημεία του φάσματος της ευαλωτότητας: τους πιο ευάλωτους, τους δυσπρόσιτους, αυτούς που βρίσκονται σε κίνδυνο έντονης αποξένωσης, τους πιο προνομιούχους, και εκείνους που αναμένουν για μια συγκεκριμένη ευκαιρία ή που ακολουθούν εναλλακτικές πορείες, όπως σταδιοδρομία στις τέχνες, με περιορισμένη τυπική παρουσία στην αγορά εργασίας ή την εκπαίδευση (Eurofound 2016).

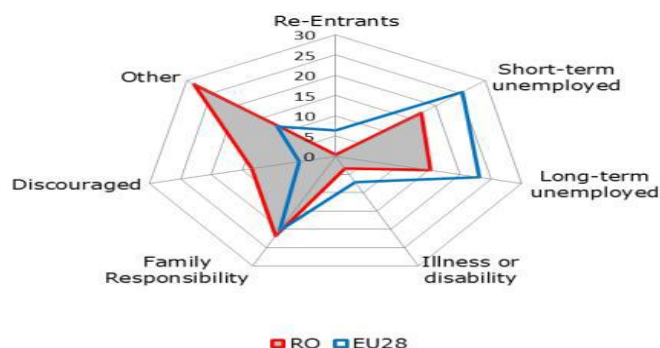
Το SEPAL (Supporting Employment Platform through Apprenticeship Learning—Πλατφόρμα Υποστηριζόμενης Απασχόλησης μέσω Μαθητείας), απευθύνεται σε νέους ΕΑΕΚ από ευπαθείς ομάδες που μπορεί να ανήκουν σε οποιαδήποτε από τις επτά υποκατηγορίες, ειδικά αυτές των *μακροχρόνια ανέργων, των αποθαρρημένων εργαζόμενων και των άλλων μη ενεργών νέων.*

Η κατάσταση ΕΑΕΚ αντιπροσωπεύει κάτι περισσότερο από περιορισμένη αξιοποίηση των πόρων. Η παρατεταμένη περίοδος παραμονής στην κατηγορία ΕΑΕΚ συνδέεται με αρνητικές επιπτώσεις σε όλα τα επίπεδα. Σε ατομικό επίπεδο, το να είναι κάποιος νέος ΕΑΕΚ συνεπάγεται κοινωνική απομόνωση, χαμηλή αυτοεκτίμηση, αυξημένο κίνδυνο για προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας, ζητήματα σχετικά με τις σχέσεις ( συζυγικές διαμάχες, διαζύγια ή ανικανότητα δημιουργίας οικογένειας), αυξημένη εξάρτηση, χαμηλούς μισθούς και χαμηλή ποιότητα ζωής. Στο μακροοικονομικό επίπεδο, τα κόστη που προκύπτουν από τους νέους ΕΑΕΚ είναι πάρα πολύ υψηλά. Με βάση έναν υπολογισμό που έγινε από την Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας το 2011, το κόστος του πληθυσμού των νέων ΕΑΕΚ ανερχόταν στα 153 δισεκατομμύρια Ευρώ, που αντιστοιχεί σε περισσότερο από το 1,2% του ΑΕΠ στο ευρωπαϊκό επίπεδο. Αναλογιζόμενοι τα επιπρόσθετα κόστη που σχετίζονται με την υγεία, την ποινική δικαιοσύνη, τους απλήρωτους φόρους των χαμένων εισοδημάτων, τις πτωχές συνθήκες ζωής και την έλλειψη στέγασης, το πραγματικό κόστος που προκύπτει από τους νέους ΕΑΕΚ θα ήταν πολύ μεγαλύτερο. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, η επανένταξη στην αγορά εργασίας του 10% μόνο των νέων ΕΑΕΚ θα συνέβαλλε σε ετήσια εξοικονόμηση περισσότερων από 10 δισεκατομμυρίων Ευρώ και αυτό το ποσό θα αυξανόταν σε 21 δισεκατομμύρια Ευρώ εάν η αγορά εργασίας θα μπορούσε να απορροφήσει το 20% των νέων ΕΑΕΚ (Bălan, 2014).

### 3.2. Ιδιαιτερότητες των ΕΑΕΚ στις χώρες που συμμετέχουν

**Ρουμανία:** Στη Ρουμανία, το ενδιαφέρον για τους ΕΑΕΚ ξεκίνησε σχετικά πρόσφατα και ανταποκρινόμενο στις πολιτικές της Ε.Ε.. Υπάρχουν ελάχιστα δεδομένα σχετικά με το ποσοστό των ΕΑΕΚ που ανήκουν σε διάφορες ηλικιακές ομάδες, με κύρια εστίαση στους ΕΑΕΚ 16-24 ετών. Οι νέοι στην ηλικιακή ομάδα 25-29 εκπροσωπούν το 6,6% του συνολικού πληθυσμού (youth wiki). Σύμφωνα με τη Eurostat, το 21,4% των νέων 20-34 ετών βρίσκονταν έκτος απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης το 2017 και το ποσοστό είναι υψηλότερο στην περίπτωση των γυναικών. Επιπλέον, με 19,9% η Ρουμανία καταγράφει υψηλότερο ποσοστό ΕΑΕΚ από τον μέσο όρο της Ε.Ε. (15,3%).

Όσον αφορά στη σύνθεση της ομάδας ΕΑΕΚ στη Ρουμανία, η μεγαλύτερη ομάδα είναι αυτή των άλλων μη ενεργών νέων ΕΑΕΚ (28,5%), ακολουθούμενη από την ομάδα ΕΑΕΚ λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (21,8%) και αυτή των βραχυχρόνια ανέργων (17,2%).



Εικόνα 1.  
Σύνθεση της ομάδας ΕΑΕΚ στη Ρουμανία, 15-29 ετών (2013); Πηγή: LFS, 2013

Περισσότερο από το ένα τέταρτο των νέων βρίσκονται σε κατάσταση σχετικής φτώχειας και το 44% του πληθυσμού των νέων θεωρείται πως βρίσκεται σε κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού (Eurostat). Όσον αφορά στο ποσοστό σχετικής φτώχειας, ο μέσος όρος σε εθνικό επίπεδο είναι περίπου 22%, ποσοστό το οποίο είναι υψηλότερο από τον μέσο όρο της Ε.Ε. που ανέρχεται στο 16,6%. Η βορειοανατολική περιοχή, όπου βρίσκεται η Suceava, έχει το υψηλότερο ποσοστό φτώχειας, φθάνοντας την πρώτη θέση το 2013 με ποσοστό 33,5%.

Από τους ΕΑΕΚ, οι Ρομά είναι μια από τις ομάδες που βρίσκονται σε περισσότερο μειονεκτική θέση στη Ρουμανία. Συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν δυσκολία στην πρόσβαση σε δίκαιες εργασιακές συνθήκες και σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης/μαθητείας, ακόμη και αφού η Ρουμανία ευθυγράμμισε τη νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων με τα ευρωπαϊκά πρότυπα και επένδυσε σε δημόσιες εκστρατείες για τη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού. Σε μία έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) (2014), το 78% των Ρομά ερωτηθέντων θεωρήθηκε πως βρίσκεται σε κίνδυνο φτώχειας. Η αντίληψη του κοινού για τους Ρομά είναι αρνητική και συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας και τις κοινωνικές υπηρεσίες. Οι νέοι Ρομά αναγκάζονται να επιλέξουν την αδήλωτη εργασία από μικρή ηλικία, παρά να συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το 2017, περισσότεροι από 63% Ρομά ηλικίας 16-24 ήταν ΕΑΕΚ, σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 12%, σύμφωνα με επίσημα δεδομένα. Επιπροσθέτως, οι νέοι Ρομά δεν ενθαρρύνονται από τις οικογένειές τους να επιδιώκουν μακροχρόνια προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ως εκ τούτου, πολλοί από αυτούς προτιμούν να επιλέξουν την αδήλωτη εργασία στη Ρουμανία ή στο εξωτερικό ή, πιο συχνά, να περιορίζονται στην οικονομική ενίσχυση της κοινωνικής ασφάλισης. Το φαινόμενο της πρόωρης σχολικής

εγκατάλειψης στους νέους Ρομά οδηγεί σε ένα αυξανόμενο ποσοστό των ΕΑΕΚ στη Ρουμανία και την περιορισμένη ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με την έρευνα του FRA (2014), στη Ρουμανία, περισσότεροι από το 93% των Ρομά 18 έως 24 ετών δεν έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αναφορικά με την αμειβομένη εργασία, μόνο το 36% των Ρομά 25-44 ετών χαρακτήρισαν την κύρια δραστηριότητά τους ως «αμειβόμενη εργασία»• το 60% από εκείνους που εργάζονται σε αμειβόμενη εργασία επιδιώκουν επί τούτω εργασία και μόνο το 34% εργάζονται με πλήρες ωράριο. Η ίδια μελέτη έδειξε ότι το 60% των Ρομά ερωτηθέντων που απάντησαν ότι αμείβονται για την εργασία τους, ανέφεραν, επίσης, ότι δεν καλύπτονται από οποιαδήποτε ιατρική ασφάλιση.

Με 8,1%, η Ρουμανία έχει το χαμηλότερο ποσοστό των ΕΑΕΚ που είναι καταχωρημένο στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης στην Ε.Ε.. Το 2013, λιγότεροι από το 5% ΕΑΕΚ έλαβαν οικονομική ενίσχυση (Eurofound, 2016).

**Ισπανία:** Στην Ισπανία, το ποσοστό των ΕΑΕΚ ηλικίας 20-34 το 2017, σύμφωνα με τη Eurostat, ήταν 20,8%. Επιπλέον, η ηλικιακή ομάδα με τον μεγαλύτερο αριθμό ΕΑΕΚ είναι αυτή από 25 έως 29 ετών, όπου το 22,1% βρίσκονται εκτός απασχόλησης και εκπαίδευσης, ειδικότερα οι γυναίκες αυτής της ηλικίας, οι οποίες εκπροσωπούν το 24,8%.

Η ανεργία επηρεάζει τον πληθυσμό των Ρομά περισσότερο από τον γενικό πληθυσμό, με ποσοστό 36,4% στην Ισπανία. 6 στους 10 Ρομά άνω των 16 ετών είναι αναλφάβητοι. Μόνο το 10% καταφέρνει να ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια ή ανώτερη εκπαίδευση. Τα κύρια χαρακτηριστικά των νέων Ρομά στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας είναι η πρώιμη ενσωμάτωσή τους, το ότι η πλειοψηφία τους εργάζεται στην ανεπίσημη αγορά εργασίας, η συμβολή τους στην οικονομική δραστηριότητα της οικογένειας και το γεγονός ότι μόνο οι μισοί από αυτούς είναι μισθωτοί, συγκριτικά με τον γενικό πληθυσμό.

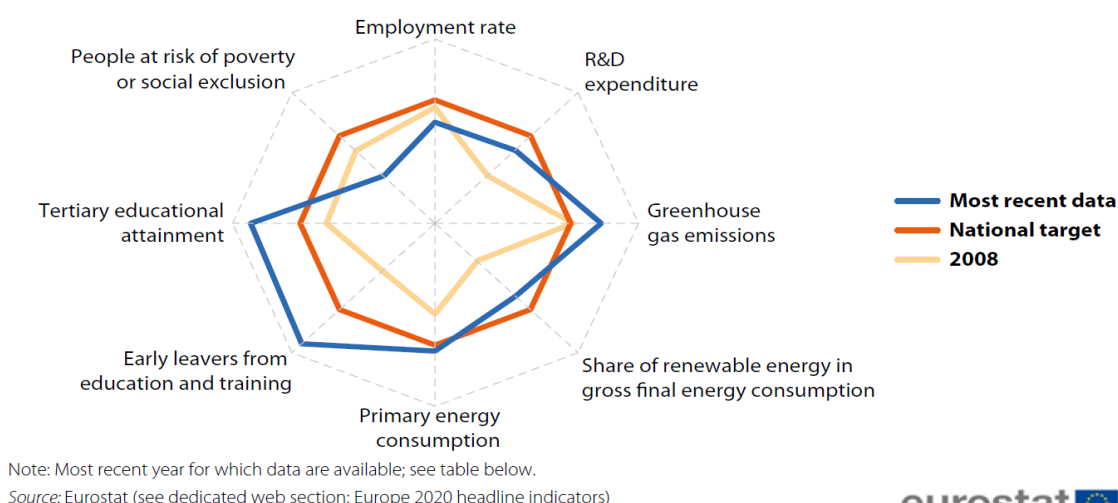
Μία έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρει ότι το 2016, 77% των νεαρών Ρομά στην Ισπανία ήταν ΕΑΕΚ, συγκριτικά με το 63% του ευρωπαϊκού μέσου όρου και το 22,8%, εάν όλοι οι Ισπανοί νέοι ληφθούν υπόψη. Αυτό το ποσοστό έχει αυξηθεί στο 20% τα τελευταία 5 έτη, γεγονός που είναι ένα ανησυχητικό σημάδι ότι η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση και σε άλλους τομείς δεν είναι αποτελεσματική. Επιπροσθέτως, το 23% των Ισπανών Ρομά που εργάζονταν αισθάνονταν ότι γίνονται διακρίσεις εις βάρος τους στην εργασία τους, ενώ το 34% βίωνε τον διαχωρισμό κατά την αναζήτηση εργασίας, συγκριτικά με το 40% στην Ε.Ε..

**Λιθουανία:** Σύμφωνα με την Υπηρεσία Απασχόλησης, η ανεργία των νέων στη Λιθουανία κυμαινόταν στο 15,8% του πληθυσμού των ανέργων το 2017, το 44,1% από τους καταγεγραμμένους νέους 16-25 ετών είναι χαμηλής ειδίκευσης και χαμηλών προσόντων. Σχεδόν το 8% των καταγεγραμμένων νέων έχει ολοκληρώσει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Αν και στους άνεργους νέους παρέχονται αρκετές υπηρεσίες, όπως επαγγελματική κατάρτιση ή διαμεσολάβηση στην εργασία, αυτό δεν εγγυάται την επιτυχή ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Συνήθως, οι νέοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες ένταξης εξαιτίας ψυχοκοινωνικών προκλήσεων, έλλειψης κινήτρων, στερεότυπων, περιορισμένων δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων, κλπ.. Η ολοκληρωμένη στήριξη για τους ΕΑΕΚ είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση της επιτυχίας στην απασχόληση.

**Ελλάδα:** Η κατάσταση των νέων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα είναι μια από τις πιο μειονεκτικές στην Ε.Ε., καταγράφοντας 45% ανεργία στους νέους. Μόνο το 27,1% των νέων 15-29 ετών εργάζονταν κατά το 2014. Σύμφωνα με τη Eurostat, οι νέοι (ηλικίας 20-34) έκτος απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης το 2017 ανέρχονταν στο 28,8%.

Η σύνθεση των ΕΑΕΚ στην Ελλάδα κυριαρχείται από τους μακροχρόνια άνεργους (48,5%), και ακολουθούν οι βραχυχρόνια άνεργοι (28%) και οι άλλοι ΕΑΕΚ (11,4%). Επομένως, το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων είναι μεγαλύτερο από το διπλάσιο του ευρωπαϊκού μέσου όρου που είναι 23,1%. Το 2013, 54,3% των ΕΑΕΚ είχαν καταχωρηθεί στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης. Το 2013, μόνο το 7,1% του συνόλου των ΕΑΕΚ έλαβε οικονομική ενίσχυση.

Change since 2008 in relation to national targets



eurostat 

**Πολωνία:** Στην Πολωνία, οι νέοι είναι η ομάδα που είναι περισσότερο εκτεθειμένοι στην ανεργία. Το ποσοστό ανεργίας, σύμφωνα με την Έρευνα για το Εργατικό Δυναμικό της Πολωνίας (BAEL), στο τελευταίο τέταρτο του 2017, ήταν 14,8% για την ηλικιακή ομάδα των νέων 15-24 ετών, συγκριτικά με το 4,8% για τα άτομα ηλικίας 25-34, το 3,5% για τα άτομα 35-44 ετών και το 3,7% για την ηλικιακή ομάδα των 45 ετών και άνω.

Η μεγαλύτερη αναλογία των ΕΑΕΚ στην Πολωνία είναι οι ΕΑΕΚ λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων με ποσοστό 31,1%. Η δεύτερη μεγαλύτερη ομάδα αποτελείται από τους βραχυχρόνια άνεργους με ποσοστό 30,3% (συγκριτικά με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 25,4%). Με 18,8%, η τρίτη μεγαλύτερη αναλογία των ΕΑΕΚ είναι οι μακροχρόνια άνεργοι, αν και το ποσοστό παραμένει κάτω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 23,1%. Συνολικά 9,2% των ΕΑΕΚ στην Πολωνία είναι ΕΑΕΚ λόγω ασθένειας ή αναπηρίας (συγκριτικά με το 7,1% που καταγράφεται στην Ε.Ε.). Ο αριθμός των αποθαρρημένων εργαζομένων είναι σχεδόν ίσος με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (6% σε σύγκριση με το 5,9% στην Ε.Ε.).

Η ομάδα στόχος των ΕΑΕΚ στο έργο Sepal στην Πολωνία: άτομα με αναπηρίες, άτομα με χαμηλή ειδίκευση και σε κίνδυνο φτώχειας.

#### IV. Πολιτική και τοπικό νομικό πλαίσιο

Προκειμένου να χαρτογραφηθούν οι δυνατότητες διευκόλυνσης της πρόσβασης των ΕΑΕΚ στην ανοικτή αγορά εργασίας, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη το νομικό πλαίσιο για την ανάπτυξη δομών και υπηρεσιών υποστήριξης της απασχόλησης WISE σε κάθε χώρα που συμμετέχει. Σε αυτό το κεφαλαίο, θα συνοψιστούν τα κύρια σημεία για τη Ρουμανία, την Ισπανία, τη Λιθουανία, την Ελλάδα και την Πολωνία, ώστε να εντοπιστούν οι βασικοί παράγοντες που παρακωλύουν ή επιτρέπουν την ένταξη των ΕΑΕΚ στην αγορά εργασίας.

##### 4.1. Ρουμανία

Στη Ρουμανία, η ευθύνη για την πολιτική για τη νεολαία είναι καταμερισμένη στις κεντρικές και τις τοπικές αρχές. Στο πλαίσιο του Νόμου για τους Νέους και της Εθνικής Στρατηγικής στον Τομέα της Πολιτικής για τους Νέους 2015-2020, η Ρουμανική πολιτική για τους νέους περιλαμβάνει μέτρα στους τομείς της εκπαίδευσης, του πολιτισμού, του εθελοντισμού, της συμμετοχής στα κοινά και την πολιτική, του αθλητισμού, της υγείας, της αναψυχής, της απασχόλησης, της επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής ένταξης. Ωστόσο, οι παρεμβάσεις που ανταποκρίνονται στους στόχους και τις προτεραιότητες στον τομέα της απασχόλησης των νέων είναι μεμονωμένες και υπάρχει ανεπαρκής συντονισμός στο εθνικό επίπεδο, εξαιτίας της έλλειψης ενός σχεδίου δράσης, του σαφούς καταμερισμού του προϋπολογισμού και λόγω της απουσίας ισχυρών μηχανισμών εποπτείας και αξιολόγησης στον τομέα των πολιτικών για τους νέους.

*Ο Νόμος για την πρόληψη και καταπολέμηση της περιθωριοποίησης (Νόμος 116/2002)*

*Ο Νόμος για τη δημόσια στήριξη των νέων από αγροτικές περιοχές (Νόμος 646/2002)*

*Ο Νόμος για τη μαθητεία στον εργασιακό χώρο (Νόμος 279/2005, αναδημοσιευμένος το 2012), τροποποιημένος από τον Νόμο υπ' αριθμ. 164/2017*

*Νόμος υπ' αριθμ. 333/2006 – για την καθιέρωση κέντρων πληροφόρησης και συμβουλευτικής για τους νέους*

*Ο Νόμος για τη Νεολαία (Νόμος 350/2006)*

*Διαταγή υπ' αριθμ. 90 / 24.02.2014 για την ετήσια εθνική στρατηγική για την πληροφόρηση και συμβουλευτική των νέων 2014*

Τα κύρια μέτρα της πολιτικής για την απασχόληση των νέων, σύμφωνα με τον νόμο για την απασχόληση και την ανεργία, νόμος υπ' αριθμ. 76/2002, και τα εθνικά προγράμματα Εγγυήσεων για τη Νεολαία, περιλαμβάνουν: • οι νέοι άνεργοι πτυχιούχοι (από τη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση) δικαιούνται επίδομα απασχόλησης 500 λεί (περίπου 110 Ευρώ) • οι εργοδότες των νέων άνεργων πτυχιούχων (από τη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση) δικαιούνται μηνιαία κρατική επιδότηση 900 λεί (περίπου 200 Ευρώ) για 12 μήνες • οι εργοδότες νέων άνεργων ευάλωτων ατόμων δικαιούνται κρατική επιδότηση 1.000 λεί (περίπου 220 Ευρώ) • όλοι οι άνεργοι (συμπεριλαμβανόμενων των νέων) που απασχολούνται σε εργασία που απέχει περισσότερο από 50 χιλιόμετρα από την κατοικία τους δικαιούνται επίδομα μετακίνησης περίπου

15.000 λεί (περίπου 3.300 Ευρώ)• όλοι οι άνεργοι (συμπεριλαμβανόμενων των νέων) που μετακομίζουν για να βρουν δουλειά δικαιούνται επίδομα μετακίνησης περίπου 3.500 λεί (περίπου 770 Ευρώ)• τα κέντρα αξιολόγησης ικανοτήτων έχουν πρόσβαση σε χρηματοδοτήσεις και παρέχουν δωρεάν αξιολόγηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων στους νέους.

Υπάρχουν ειδικά μέτρα για την **απασχόληση των νέων με αναπηρίες** στη Ρουμανία και περιλαμβάνουν τεχνικά βοηθήματα, ειδικές μειώσεις φόρων ή απαλλαγές, ευέλικτα επιδόματα λόγω ανικανότητας προς εργασία και συντάξεις αναπηρίας (που επιτρέπουν την εργασία μερικής απασχόλησης), ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις.

Η απασχόληση νέων με αναπηρίες ενθαρρύνεται περαιτέρω με ρυθμίσεις ποσόστωσης. Και οι δημόσιοι και οι ιδιωτικοί οργανισμοί και τα ιδρύματα που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους υποχρεούνται να προσλάβουν 4% άτομα με αναπηρίες ή να καταβάλλουν ένα μηνιαίο πρόστιμο που ισούται με το ποσό του κατώτατου ακαθάριστου μισθού για κάθε θέση που δεν είναι κατειλημμένη. Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες για τουλάχιστον 18 μήνες λαμβάνουν οικονομικά κίνητρα (λαμβάνουν έναν κατώτατο ακαθάριστο μισθό για κάθε εργασιακή σύμβαση επί 12 μήνες)- αλλά αν οι εργοδότες αποφασίσουν να διακόψουν την εργασιακή σύμβαση, οφείλουν να επιστρέψουν όλα τα χρήματα και το αντίστοιχο επιτόκιο. Όταν προσλαμβάνονται, οι εργαζόμενοι με αναπηρίες δεν χάνουν την επιδότηση για την αναπηρία και την επιδότηση για τα άτομα που τους φροντίζουν και επιπλέον λαμβάνουν μείωση του φόρου για τον μισθό τους. Η πολιτική της αγοράς εργασίας θεωρείται αρκετά βοηθητική για τα άτομα με αναπηρίες, στηρίζοντάς τους ώστε να αντιμετωπίζουν τις ραγδαίες αλλαγές και μειώνοντας τα διαστήματα μη-απασχόλησης, και επιπλέον η κοινωνική ασφάλιση είναι υψηλότερη για τα άτομα με αναπηρία από οποιονδήποτε άλλο. (Υποστηριζόμενη Απασχόληση για άτομα με αναπηρίες στην Ε.Ε. και καλές πρακτικές και προτάσεις των χωρών ΕΖΕΣ/ΕΟΧ, υπέρ της προσέγγισης της ευέλικτης ασφάλειας- flexicurity)

### **Υποστηριζόμενη εργασία στη Ρουμανία**

Οι πρωτοβουλίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης δεν χρηματοδοτούνται από την κυβέρνηση στη Ρουμανία. Οι πρωτοβουλίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης χρηματοδοτούνται και λειτουργούν αποκλειστικά από ΜΚΟ και ιδιωτικούς οργανισμούς για άτομα με αναπηρίες. Αντίστοιχα, αυτός ο τύπος πρωτοβουλιών δεν υφίσταται σε εθνικό επίπεδο, αλλά μόνο σε τοπικό/περιφερειακό επίπεδο. Υπάρχουν μόνο λίγα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης στη Ρουμανία, που περιορίζονται για άτομα με αναπηρία. Δεν παρέχεται καμία εξωτερική αξιολόγηση για αυτά τα προγράμματα, σύμφωνα με τα πρότυπα πρακτικής της υποστηριζόμενης απασχόλησης. Οι υπηρεσίες είναι αποσπασματικές, οι δράσεις μεταξύ των παραγόντων δεν είναι συντονισμένες, δεν υπάρχει ενσωμάτωση επαγγελματικών υπηρεσιών, υπηρεσιών κοινωνικής μέριμνας και ιατρικών υπηρεσιών. Οι νέοι, εδώ και πολύ καιρό, είναι φυλακισμένοι στη ρουτίνα της αδράνειας και την παγίδα των επιδομάτων, έχουν ελάχιστη εμπειρία από την πραγματική εργασιακή κατάσταση και συχνά στερούνται και των δεξιοτήτων και των κινήτρων για εργασία.

### **Πολιτική και νομοθεσία για τη μαθητεία**

Σύμφωνα με τον νόμο υπ' αριθμ. 279 του 2005 που αφορά τη μαθητεία στον χώρο εργασίας, που τροποποιήθηκε από τον Νόμο υπ' αριθμ. 164/2017, η μαθητεία είναι μία μορφή επαγγελματικής κατάρτισης που βασίζεται σε μία σύμβαση μαθητείας στον εργασιακό χώρο. Ο μαθητευόμενος πρέπει να συντονίζεται τον συντονιστή μαθητείας. Η διάρκεια της μαθητείας είναι μεταξύ 6 μηνών (ελάχιστο όριο) και 3 ετών (μέγιστο όριο). Ο φορέας αναγνώρισης είναι το Υπουργείο Εργασίας.



Οι εργοδότες που απασχολούν άτομα με βάση τη συμφωνία μαθητείας στον εργασιακό χώρο υπο αυτό τον Νόμο λαμβάνουν μηνιαίως, κατόπιν αιτήσεως, 1.125 Ρουμανικά λεί για κάθε άτομο, κατά την περίοδο της σύμβασης μαθητείας, χορηγούμενα από τον προϋπολογισμό ασφάλισης των ανέργων, μέσα στα όρια των χρηματοδοτήσεων που χορηγούνται για τον σκοπό αυτό.

### **Προκλήσεις**

- ✓ Δεν υπάρχουν ειδικά μέτρα για την απασχόληση των νέων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, εκτός από τους νέους με αναπηρίες.
- ✓ Δεν υπάρχουν μέτρα ευέλικτης ασφάλειας (flexicurity) που εστιάζουν ιδιαίτερα στους ΕΑΕΚ στη Ρουμανία.
- ✓ Η έλλειψη δεδομένων που αφορούν τον πληθυσμό ΕΑΕΚ επηρεάζει την ανάπτυξη ορθών στρατηγικών και μέτρων.
- ✓ Προς το παρόν, το Υπουργείο Εργασίας με το Γραφείο Εργασίας Περιφέρειας (AJOFM) υλοποιεί ένα έργο σε εθνικό επίπεδο (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/111-transparenta/legislatie/munca/ocuparea-fortei-de-munca/4001-2015-registru-ucenici>), ώστε να παρέχονται στάδια μαθητείας για άτομα χωρίς προσόντα, αλλά το στάδιο μαθητείας θα πρέπει να οργανώνεται από έναν πιστοποιημένο πάροχο κατάρτισης σε συνεργασία με τους εργοδότες. Η κρατική επιχορήγηση είναι για τους εργοδότες οι οποίοι υποβάλλονται σε αρκετή γραφειοκρατία προκειμένου να έχουν πρόσβαση σε αυτή τη στήριξη. Απουσιάζει το κομμάτι της πρόσληψης και η αξιολόγηση προϋπαρχόντων ικανοτήτων των ευάλωτων ατόμων.
- ✓ Οι Ρουμάνοι εργοδότες έχουν την τάση να μην προσλαμβάνουν νέους από ευάλωτες ομάδες, και έτσι υπάρχει μεγαλύτερος στιγματισμός για αυτούς που βιώνουν πολλαπλές διακρίσεις- για παράδειγμα, η νοητική αναπηρία και/ή τα προβλήματα ψυχικής υγείας και η εθνότητα Ρομά.
- ✓ Οι εργοδότες αποθαρρύνονται από τη δημιουργία εργασιών μερικής απασχόλησης, καθώς οι φόροι είναι παρόμοιοι με αυτούς της εργασίας πλήρους απασχόλησης. Επιπλέον, οι εργοδότες δεν είναι πρόθυμοι να προσαρμόζουν το εργασιακό ωράριο στις δυνατότητες των εργαζομένων.
- ✓ Η ίδρυση κοινωνικών επιχειρήσεων ή η χορήγηση πιστοποίησης για τις κοινωνικές υπηρεσίες περιορίζονται από τη γραφειοκρατική διαδικασία, την έλλειψη πληροφόρησης και την έλλειψη στήριξης.
- ✓ Η μαθητεία διαθέτει περιορισμένες δυνατότητες αναβάθμισης των προσόντων, εξαιτίας των ανεπαρκών εγκεκριμένων παρόχων μαθητείας. Εκτός από την έλλειψη εναλλακτικών επιλογών, η επιλογή της κατάλληλης επαγγελματικής πορείας δυσχεραίνεται περισσότερο από την ανεπαρκή ανάπτυξη και έλλειψη επαγγελματικών υπηρεσιών. Επιπλέον, η στήριξη χορηγείται για ένα προσόν, χωρίς κατάλληλη αξιολόγηση των δυνατών σημείων και ικανοτήτων των ατόμων. Υπάρχει ελάχιστη ευελιξία στην εξέλιξη της επαγγελματικής πορείας.

### **Βέλτιστες πρακτικές**

Στην Κοινοπολιτεία Ανεξάρτητων Κρατών (CIS), στο έργο «Access Plus» ([www.acces-plus.eu](http://www.acces-plus.eu)), παρέχονταν πιλοτικά οι υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης και παρεχόταν εκπαίδευση εξειδίκευσης για κάποια επαγγέλματα επίπεδου 2 (σερβιτόρος, μηχανικός αυτοκίνητου, κομμωτής και συντηρητής πρασίνου). Στο πλαίσιο του έργου «A chance for the future» που υλοποιήθηκε από τον συνεργάτη μας, τον Σύλλογο ACDC, αναπτύχθηκε ένας οδηγός με μέσα υποστηριζόμενης απασχόλησης για τους νέους που βρίσκονται σε κίνδυνο, προσφέροντας μαθήματα για τη χρήση των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ) σε όλους τους 300 νέους που ανήκαν στην κατηγορία κίνδυνου, επαγγελματική συμβουλευτική και πρόγραμμα κατάρτισης για χορήγηση τίτλων σε τυπικά και μη τυπικά προγράμματα ([www.osansapentruviitor.eu](http://www.osansapentruviitor.eu))

## 4.2. Ισπανία

Στην Ισπανία, η ευθύνη της πολιτικής για τους νέους είναι καταμερισμένη μεταξύ των κεντρικών αρχών, των περιφερειακών αρχών και των τοπικών αρχών. Η *Εθνική Στρατηγική για τη Μαθητεία και την Απασχόληση των Νέων 2017-2020* περιλαμβάνει 100 μέτρα για την επαγγελματική καθοδήγηση, την κατάρτιση, την επιχειρηματικότητα και την απασχόληση στους νέους. Πρόσφατα, το *Επείγον Σχέδιο για την Απασχόληση των Νέων 2019-2021* εγκρίθηκε από την Ισπανική κυβέρνηση και με τη συνεργασία των περιφερειακών κυβερνήσεων. Οι κύριοι άξονες είναι η κατάρτιση, ο προσανατολισμός, οι εργασιακές ευκαιρίες, η ισότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας, η επιχειρηματικότητα και η βελτίωση του θεσμικού πλαισίου. Οι περιφερειακές κυβερνήσεις είναι υπεύθυνες για την εφαρμογή του συστήματος Εγγύηση στους Νέους μέσω του Γραφείου Εργασίας, παρέχοντας οικονομική στήριξη σε διάφορα προγράμματα και έργα που υλοποιούνται από ποικίλους οργανισμούς. Σε τοπικό επίπεδο, υπάρχουν, επίσης, υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης και υπάρχει συντονισμός σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.

*Στρατηγική για την Επιχειρηματικότητα και την Απασχόληση των Νέων 2017-2020*  
*Επείγον Σχέδιο για την Απασχόληση των Νέων 2019-2021*  
*Εθνικό Σύστημα Εγγύηση στους Νέους*  
*Στρατηγική Ενεργοποίησης της Ισπανίας 2017-2020*  
*Νόμος για την Απασχόληση 3/2015*

Στο περιφερειακό επίπεδο, οι κύριες **υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης** είναι οι εξής:

- Υπηρεσία Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Προγράμματα +30 μακροχρόνια άνεργοι/Αναφερόμενο Πρόγραμμα για την Απασχόληση των Νέων
- Εργασιακή διαμεσολάβηση: γραφεία απασχόλησης υπηρεσιών διαμεσολάβησης/διαδικτυακή πλατφόρμα “Feina Activa”/Ενισχύσεις από οργανισμούς απασχόλησης
- ΕΕΚ για εργασία: FOAP/Πρόγραμμα κατάρτισης με δέσμευση για πρόσληψη/Κατάρτιση και εισαγωγή
- Προαγωγή στην εργασία: Μοναδικά Έργα/ Νέοι για απασχολησιμότητα/Enfeina’t/Πρόσληψη νέων σε πρακτική άσκηση
- Διεθνής κινητικότητα: Eurodissea/TLN MOobility
- Επιχειρηματικότητα και αυτοαπασχόληση

Υπάρχουν ειδικά μέτρα για την **απασχόληση των νέων με αναπηρίες** στην Ισπανία, τα οποία αφορούν τα οφέλη και τις υποχρεώσεις των εταιρειών που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες.

Υπάρχουν τα Ειδικά κέντρα απασχόλησης για κοινωνικές πρωτοβουλίες (Centros especiales de Empleo, CEE)

- Στόχος: άτομα με αναπηρίες
- Νομοθεσία:

- Νόμος 13/1982 για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρίες

- Νομοθετικό Βασιλικό Διάταγμα 1/2013, αναθεωρημένο κείμενο του Γενικού Νόμου για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και την κοινωνική τους ένταξη

Στόχος: να επιτελούν παραγωγική εργασία, να συμμετέχουν σε εμπορικές επιχειρήσεις και να στοχεύουν στην παροχή αμειβομένων θέσεων και κατάλληλων προσωπικών και κοινωνικών υπηρεσιών για τους εργαζόμενους με αναπηρίες (που πρέπει να αποτελούν τουλάχιστον το 70% του προσωπικού). Αυτά τα κέντρα επιδιώκουν την ένταξη του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού ατόμων με αναπηρίες στην ανοικτή αγορά εργασίας.

Άλλες σημαντικές νομοθεσίες που πρέπει να επισημανθούν είναι οι εξής:

- Βασιλικό Διάταγμα 1529/2012, δεύτερη πρόσθετη διάταξη, η οποία ρυθμίζει τις συμβάσεις για την κατάρτιση και τη μαθητεία που ρυθμίζονται για τα άτομα με αναπηρίες.
- Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1/2013 της 29ης Νοέμβριου, το οποίο εγκρίνει το αναθεωρημένο κείμενο του Γενικού Νόμου για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και την κοινωνική του ένταξη, έχει ειδικό κεφαλαίο για την εργασία.

**Πολιτική και νομοθεσία για τη μαθητεία.** Στην Ισπανία, η νομοθεσία που ρυθμίζει τη μαθητεία είναι το Βασιλικό Διάταγμα 1529/2012, που αναπτύσσει τις συμβάσεις κατάρτισης και μαθητείας και θέτει τις βάσεις για τη διπλή επαγγελματική κατάρτιση και τον Οργανικό Νόμο για τη Βελτίωση της εκπαιδευτικής ποιότητας (LOMCE), 2013. Αργότερα, το αναφερθέν Βασιλικό Διάταγμα εξελίχθηκε με την Εντολή ESS/2518/2013, η οποία ρυθμίζει [εκπαιδευτικά θέματα της σύμβασης επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας](#). Η σύμβαση έχει ελάχιστη διάρκεια ενός έτους και μέγιστη διάρκεια τριών ετών.

Η σύμβαση επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας πρέπει να είναι πλήρους απασχόλησης, διαθέτοντας μέρος του χρόνου για αμειβομένη απασχόληση και το υπόλοιπο για την κατάρτιση που σχετίζεται με τη θέση εργασίας που καλύπτει ο εργαζόμενος. Ο χρόνος που διατίθεται για την κατάρτιση δεν μπορεί να είναι λιγότερος από το 25% κατά το πρώτο έτος ή 15%, κατά το δεύτερο και τρίτο έτος, του μέγιστου ορίου των εργάσιμων ωρών που προβλέπονται στη συλλογική σύμβαση ή, όταν δεν υπάρχει, του μέγιστου ορίου των νομίμων εργασιακών ωρών. Οι ετήσιες εργάσιμες ώρες, μη συμπεριλαμβανόμενων των ημερών των διακοπών, θα εξυπηρετούν ως σημείο αναφοράς για τον υπολογισμό του χρόνου που διατίθεται για τις δράσεις κατάρτισης.

### **Σύμβαση μαθητείας:**

**Ποιος;** Νέοι 16-25 ετών, εκτός των ατόμων με αναπηρίες ή προσληφθέντες από εταιρεία εισαγωγής (χωρίς περιορισμό στην ηλικία) που στερούνται επαγγελματικού τίτλου που χορηγείται και αναγνωρίζεται από το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης για την απασχόληση ή το εκπαιδευτικό σύστημα, απαιτείται να ρυθμίζουν τη σύμβαση κατάρτισης για τη θέση εργασίας ή το επάγγελμα που καλύπτεται από τη σύμβαση.

**Πώς;** Πρέπει να είναι πλήρους απασχόλησης, διαθέτοντας μέρος του χρόνου σε αμειβομένη εργασία και το υπόλοιπο για την κατάρτιση που σχετίζεται με τη θέση εργασίας που καλύπτει ο εργαζόμενος. Ο χρόνος που διατίθεται για την κατάρτιση δεν μπορεί να είναι λιγότερος από το 25% κατά το πρώτο έτος ή 15%, κατά το δεύτερο και τρίτο έτος, του μέγιστου ορίου των εργάσιμων ωρών που προβλέπονται στη συλλογική σύμβαση ή, όταν δεν υπάρχει, του μέγιστου ορίου των νομίμων εργασιακών ωρών.

**Διάρκεια;** 1 έως 3 έτη

#### **Προκλήσεις σχετικά με την απασχόληση των νέων**

- ✓ Διαχωρισμός των νέων Ρομά
- ✓ Νέοι Ρομά σε έργα Κοινωνικής Οικονομίας → μεγάλες δυνατότητες ως επιχειρηματίες, αλλά ποιοι έχουν πρόσβαση στην Κοινωνική Οικονομία;
- ✓ Υψηλά ποσοστά σχολικής διαρροής → Δίκτυο για την πρόληψη της πρόωρης χειραφέτησης (XARXA Project).
- ✓ Περισσότερα έργα για την ένταξη
- ✓ Συνεργασίες κοινωνικών οργανώσεων για την προώθηση νέων έργων
- ✓ Πολιτικά γεγονότα
- ✓ Περισσότερη ενασχόληση των εταιριών με την απασχόληση
- ✓ Αξιοκρατία στην πρόσβαση στην εργασία ως εμπόδιο
- ✓ Ευαισθητοποίηση των νέων σχετικά με την ιδέα “εύκολα χρήματα” έναντι μιας σταθερής εργασίας
- ✓ Η μη αμειβομένη ΕΕΚ ως κίνδυνος για τη διασφάλιση της μονιμότητας στα έργα
- ✓ Κίνητρα για WISE

#### **Βέλτιστες πρακτικές**

- Programa Acceder, from Gipsy Secretariat Foundation: [https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo\\_y\\_formacion\\_profesional/acceder.html](https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html). Πρόκειται για ένα πρόγραμμα εργασιακής διαμεσολάβησης που προκύπτει με σκοπό να επιτευχθεί η αποτελεσματική ενσωμάτωση του πληθυσμού των Ρομά στην απασχόληση.
- Formació i Treball: το ίδρυμα έχει διάφορα προγράμματα κοινωνικής και εργασιακής ένταξης και έχει δημιουργήσει την πρώτη κοινωνική προσωρινή υπηρεσία που ειδικεύεται στην πρόσληψη ατόμων που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση: <https://www.formacioitreball.org/es/inauguramos-amiga-ett-social/>

Η σύμβαση με ελάχιστη διάρκεια 6 μηνών, για την ανάκτηση ή απόκτηση επαγγελματικών και προσωπικών ικανοτήτων με τυπικές αποδοχές και σχεδιασμό εργασιακής διαδρομής.

Στόχος: ειδίκευση σε ένα επάγγελμα για τη μελλοντική πρόσβαση στην κανονική αγορά. Από τη στιγμή που φεύγουν, η εργασιακή θέση καταλαμβάνεται από άλλο άτομο που αρχίζει την εργασιακή διαδρομή

Η εργασία υποστηρίζεται από 2 επαγγελματίες: τον Τεχνικό Υποστήριξης (αυτοεκτίμηση, βιογραφικό, ικανότητες)/ τον Υπεύθυνο στη θέση εργασίας (εργασιακή δέσμευση, υπευθυνότητα, συνέπεια, ομαδική εργασία)

Το 2017: Η μεγαλύτερη Εταιρεία κοινωνικής ένταξης στην Ισπανία προσέλαβε 332 άτομα που βρίσκονταν σε κίνδυνο αποκλεισμού

- Programa Incorpora, la Caixa Bank: <https://www.incorpora.org/detalle-actualidad/ayudas-a-la-contratacion-la-caixa-empleo-joven> Ένα πρόγραμμα για τη

βελτίωση της κοινωνικής και εργασιακής ένταξης των ατόμων σε ευάλωτη κατάσταση. Διαθέτει ένα δίκτυο φορέων και σχετίζεται με τον ιδιωτικό τομέα.

### 4.3. Λιθουανία

Στη Λιθουανία, οι κύριοι ενδιαφερόμενοι για την πολιτική για τους νέους είναι η Κυβέρνηση της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, το Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας, το Τμήμα Θεμάτων των Νέων και οι περιφερειακές αρχές. Η πολιτική για τους νέους στη Λιθουανία αναπτύσσεται σε δύο κατευθύνσεις. Πρώτον, διασφαλίζοντας τα συμφέροντα των νέων σε διαφορετικούς τομείς της δημοσίας πολιτικής- εκπαίδευση και επιστήμες, πολιτισμός, αθλητισμός, εργασία και απασχόληση, στέγαση, υγεία και άλλους. Δεύτερον, δραστηριότητες για τους νέους, που στοχεύουν στη δημιουργία συνθηκών ώστε οι νέοι να μαθαίνουν από την εμπειρία και τον πειραματισμό (εθελοντισμός, ανεξαρτησία, αυτονομία).

Η Εθνική Εκπαιδευτική Στρατηγική 2013-2020 στοχεύει να ανταποκριθεί πιο γρήγορα στις αλλαγές της αγοράς εργασίας και να βοηθήσει τους νέους να πάρουν τις σωστές αποφάσεις, να αξιολογήσουν τις δεξιότητές τους που μπορούν να οδηγήσουν στις εργασιακές τους ευκαιρίες. Ο στόχος είναι να αυξήσει τη δια βίου μάθηση την ακεραιότητα της εργασιακής εμπειρίας, μέσω προγραμμάτων πρακτικής άσκησης κοκ.

Παρά την κλιμάκωση της αναγκαιότητας παρεμβάσεων που σχετίζονται με την ένταξη των νέων, όλα τα μέτρα εστιάζουν σε κυβερνητικά ιδρύματα, αρκετά αναποτελεσματικά προγράμματα εφαρμόζονται, αλλά καμία ολοκληρωμένη στρατηγική δεν έχει προταθεί ακόμη για την επανένταξη νέων που βρίσκονται σε κίνδυνο στην αγορά εργασίας.

Ο Νόμος για την Απασχόληση της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (Žin., 2003, Nr. 119-5406; 2005, Nr. 144-5238)

Ο Νόμος για το Ιστορικό της Πολιτικής για τους Νέους της Δημοκρατίας της Λιθουανίας

Ο Νόμος για την Επαγγελματική Κατάρτιση της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (2007)

Ανάπτυξη Πολιτικής για τους Νέους στους Δήμους 2007–2009 πρόγραμμα (και περαιτέρω τροποποιήσεις)

Η Εθνική Εκπαιδευτική Στρατηγική 2013-2022

Η Εθνική Στρατηγική Πολιτικής για τους Νέους 2015-2020

**Μέτρα πολιτικής για την απασχόληση των νέων.** Σύμφωνα με τις Πρωτοβουλίες Εγγύηση για τους Νέους στη Λιθουανία, πρέπει να παρέχεται μια εργασιακή ευκαιρία ή εναλλακτικές περαιτέρω εκπαίδευσης σε κάθε νέο 15-29 ετών είτε είναι εγγεγραμμένος στην αγορά εργασίας είτε όχι, το αργότερο 4 μήνες μετά την αποφοίτηση ή την απόλυσή του. Ο Νόμος για την Απασχόληση αναφέρει ότι οι υπηρεσίες στήριξης της απασχόλησης θα πρέπει να περιλαμβάνουν: 1) ενεργητικά μέτρα πολιτικής της αγοράς εργασίας, 2) προγράμματα για την αύξηση της απασχόλησης, 3) αποζημίωση για την απώλεια εισοδήματος εξαιτίας της ανεργίας, ολική ή μερική. Το Γραφείο Εργασίας μπορεί να προσφέρει απασχόληση μέσω επιδότησης:

Το μέτρο σχεδιάστηκε για να βοηθήσει τους ανέργους και εκείνους με σοβαρές αναπηρίες να εδραιωθούν στην αγορά εργασίας και για να δημιουργήσει ειδικές συνθήκες για να παραμείνουν στην αγορά εργασίας τα ακόλουθα άτομα που είναι σε ηλικία εργασίας και καταχωρημένοι στο Γραφείο Ανεργίας:

- 1) άτομα με αναπηρίες σε ηλικία εργασίας που έχουν την ικανότητα να εργαστούν σε ποσοστό έως και 25% ή σοβαρό βαθμό αναπηρίας
- 2) άνεργοι με αναπηρίες σε ηλικία εργασίας που έχουν 30-40% ικανότητα να εργαστούν ή μέτρια αναπηρία
- 3) άνεργοι με αναπηρίες σε ηλικία εργασίας που έχουν 45-55% ικανότητα να εργαστούν ή ελαφριά αναπηρία
- 4) μη εξειδικευμένοι άνεργοι που δεν έχουν αποκτήσει επαγγελματικά προσόντα ή οι επαγγελματικοί τίτλοι τους που προέρχονται από ξένη χώρα δεν αναγνωρίζονται με τον τρόπο που υπαγορεύει ο νόμος, όπως και οι άνεργοι, των οποίων η μη-τυπική γνώση δεν αναγνωρίζεται όπως προβλέπει ο νόμος
- 5) μακροχρόνια άνεργοι έως 25 ετών με διάρκεια της περιόδου ανεργίας μεγαλύτερη των 6 μηνών
- 6) άνεργοι έως 29 ετών
- 7) στους ανέργους που ξεκινούν να εργάζονται για πρώτη φορά και διαθέτουν προσόντα και ικανότητες
- 8) άτομα που τους έχει αναγνωρισθεί η ιδιότητα του πρόσφυγα ή άτομα που τους έχει χορηγηθεί επικουρική ή προσωρινή προστασία..

Ο εργοδότης που σας προσλαμβάνει λαμβάνει επιδότηση μισθού για τις αποδοχές σας για μία συγκεκριμένη περίοδο, και μερική αποζημίωση των εισφορών για την υποχρεωτική κρατική κοινωνική ασφάλιση του ασφαλισμένου που υπολογίζεται με τον μισθό αυτό. Το ποσό της επιδότησης δεν μπορεί να ξεπερνά το διπλάσιο του κατώτατου μηνιαίου μισθού, όπως ορίζεται από την Κυβέρνηση της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, και έχει ως εξής:

50% εκτιμώμενη χρηματοδότηση όταν προσλαμβάνονται άτομα που αναφέρονται στα 3-7;

60% εκτιμώμενη χρηματοδότηση όταν προσλαμβάνονται άτομα που αναφέρονται στο 2;

75% εκτιμώμενη χρηματοδότηση όταν προσλαμβάνονται άτομα που αναφέρονται στα 1 και 8.

Η διάρκεια της επιδότησης απασχόλησης διαρκεί έως 6 μήνες (για άτομα που αναφέρονται στα 3 έως 7), έως 24 μήνες (άτομα που αναφέρονται στα 2 και 10) ή απεριόριστα (άτομα που αναφέρονται στο 1).

**Υποστηριζόμενη απασχόληση στη Λιθουανία.** Δεν υπάρχει κυβερνητική χρηματοδότηση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση. Οι πρωτοβουλίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης υλοποιούνται από ΜΚΟ και συλλόγους. Επιπλέον, αυτοί οι οργανισμοί ιδρύονται κυρίως στις μεγαλύτερες πόλεις. Αρκετές δράσεις υποστηριζόμενης απασχόλησης θα έπρεπε να υλοποιούνται από το γραφείο Εργασίας, αλλά δεν έχει αναπτυχθεί καμία σαφής και λεπτομερής στρατηγική.

**Πολιτική και νομοθεσία για τη μαθητεία.** Η μαθητεία ρυθμίζεται με τον Νόμο για την Απασχόληση της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (2016-06-21 Αρ. XII-2470/37). Σύμφωνα με τη νομοθεσία, η πρόσληψη με σύμβαση μαθητείας μπορεί να οργανωθεί για άτομα που συμμετέχουν στην επαγγελματική κατάρτιση με τη μορφή μαθητείας σε συμφωνία με το Άρθρο 37 αυτού του Νόμου. Η υποτροφία κατάρτισης που αναφέρεται στο Άρθρο 37 αυτού του Νόμου δεν καταβάλλεται όταν το άτομο λαμβάνει μισθούς σύμφωνα με τις εργασιακές ώρες που ορίζει η σύμβαση μαθητείας. Οι εργοδότες που υλοποιούν επαγγελματική κατάρτιση με τη μορφή μαθητείας και αναφέρονται στην παράγραφο 1 αυτού του Άρθρου, οι οποίοι έχουν προσλάβει άτομα που έχουν σταλεί από το Γραφείο Εργασίας της περιοχής με σύμβαση μαθητείας

αποζημιώνονται, μετά από γραπτή αίτηση τους, με το 40% του μέρους του μισθού που προβλέπεται στη σύμβαση μαθητείας του ατόμου που εργάζεται με τη σύμβαση μαθητείας. Το ποσό του κατώτατου μηνιαίου μισθού που εγκρίνεται από την Κυβέρνηση της Δημοκρατίας της Λιθουανίας και το μέρος των εισφορών της υποχρεωτικής κρατικής ασφάλισης που υπολογίζεται από αυτό το μέρος του μισθού. Εάν η σύμβαση μαθητείας ενός εργαζόμενου με σύμβαση μαθητείας δεν αντιστοιχεί σε πλήρη ή μερική απασχόληση, η αποζημίωση υπολογίζεται για τον χρόνο που το άτομο έχει πραγματικά εργαστεί, σύμφωνα με το ωρομίσθιο που υπολογίζεται ή καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας, χωρίς να υπερβαίνει 1 ελάχιστο ημερομίσθιο εγκεκριμένο από την Κυβέρνηση της Δημοκρατίας της Λιθουανίας. Η διαδικασία και οι ιδιαιτερότητες της λήξης της σύμβασης μαθητείας καθορίζονται από τον Κώδικα Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας και τον Νόμο της Δημοκρατίας της Λιθουανίας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και την ισχύουσα νομοθεσία.

### **Προκλήσεις**

- ✓ Η έλλειψη στοιχείων σχετικά με τον πληθυσμό ΕΑΕΚ επηρεάζει την ανάπτυξη ορθών στρατηγικών και μέτρων. Η έλλειψη στοιχείων σχετικά με τα άτομα που δεν καταχωρούνται στην αγορά εργασίας.
- ✓ Προς το παρόν, το Γραφείο Εργασίας θα αρχίσει να εφαρμόζει τεράστιας κλίμακας έργα σε εθνικό επίπεδο, ώστε να παρέχει στάδια μαθητείας σε άτομα χωρίς προσόντα, αλλά το στάδιο μαθητείας θα πρέπει να οργανώνεται από έναν αναγνωρισμένο πάροχο κατάρτισης (ίδρυμα επαγγελματικής μάθησης) σε συνεργασία με τους εργοδότες. Η κρατική επιχορήγηση είναι για τους εργοδότες, οι οποίοι υποβάλλονται σε αρκετή γραφειοκρατία προκειμένου να έχουν πρόσβαση σε αυτή τη στήριξη. Απουσιάζει η μακροχρόνια στήριξη και η επικοινωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργασιακού διαμεσολαβητή. Η διαδικασία εργασιακής διαμεσολάβησης ολοκληρώνεται όταν βρίσκεται μια εργασία.
- ✓ Ο στιγματισμός και οι διακρίσεις είναι διαδεδομένες στους εργοδότες, ειδικά όσον αφορά μερικές εθνικές μειονότητες (Ρομά), άτομα με ψυχική αναπηρία, κλπ. Επιπλέον, οι εργοδότες δεν είναι ευέλικτοι ως προς τις διαφορετικές συνθήκες εργασίας (περισσότερα ρεπό, μείωση της παραγωγικότητας, πρώιμη/όψιμη αρχή, κλπ).
- ✓ Η ίδρυση κοινωνικών επιχειρήσεων ή η απόκτηση πιστοποίησης για τις κοινωνικές υπηρεσίες περιορίζονται από τη γραφειοκρατία, την έλλειψη πληροφόρησης και την έλλειψη στήριξης, οι απαιτήσεις είναι πολύ υψηλές για τις μικρές επιχειρήσεις.
- ✓ Η πιστοποίηση δεν ισούται με τον τίτλο, κατά την άποψη των εργοδοτών. Ο τίτλος παρέχεται μόνο για τη μακροχρόνια εκπαίδευση (επαγγελματική ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση).

### **Βέλτιστες πρακτικές**

- 1) Το έργο «Επαγγελματική μάθηση μέσω της μεθόδου μαθητείας» στα κέντρα κατάρτισης της αγοράς εργασίας «No. VP1-2.2-ŠMM-04-V-03-027», πραγματοποιήθηκε σε κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης στη Λιθουανία. Κατά την υλοποίηση αυτού του έργου, δημιουργήθηκαν κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την οργάνωση της μαθητείας, αντί της επαγγελματικής μάθησης, ως εργαλείο αύξησης των πρακτικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Αυτό ορίζει τη μέθοδο της μαθητείας, υποδεικνύει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτού του τύπου μάθησης, προτείνει κύριες δράσεις ώστε οι αρχές να

αυξήσουν τη δημοτικότητα της μεθόδου της μαθητείας. Περισσότερα για το έργο: <http://pameistryste.lt/>

- 2) 2013-2017, Η Πρωτοβουλία της Εγγύησης για τους Νέους ξεκίνησε για να διασφαλιστεί η απασχόληση των ΕΑΕΚ έως 29 ετών. Το έργο υπο αυτή την πρωτοβουλία εστίασε στην ένταξη στην αγορά εργασίας ή σε δραστηριότητες για την απόκτηση προσόντων για τους νέους. Η Πρωτοβουλία σχετιζόταν στενά με τα γραφεία Εργασίας στη Λιθουανία ώστε να διασφαλιστεί ότι οι νέοι θα άρχιζαν να συμμετέχουν σε αυτό το έργο αμέσως μόλις έμεναν άνεργοι και εγγράφονταν στην αγορά εργασίας. Περισσότερες πληροφορίες: <https://jrd.lt/jgi-igyvendinimas/jgi-igyvendinimo-projektas-atrask-save>
- 3) Κοινωνικός δημόσιος οργανισμός απασχόλησης – VŠĮ SOPA. Οι δραστηριότητες της επιχείρησης εστιάζουν στη στήριξη, κατά τη διάρκεια της διαδικασίας απασχόλησης, των ομάδων που βρίσκονται σε κοινωνικά μειονεκτική θέση, την ενδυνάμωση των ατόμων χαμηλής ειδίκευσης, των ΕΑΕΚ, των ατόμων με αναπηρίες, κλπ., ώστε να επιδιώκουν εργασία μέσω εκπαίδευσης για τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και εργασιακής διαμεσολάβησης. Περισσότερα για την οργάνωση SOPA: <https://sopa.lt/>

#### 4.4. Ελλάδα

Η Ελλάδα βίωσε μία σοβαρή οικονομική κρίση τα τελευταία χρόνια και αυτό επιδείνωσε τα κοινωνικά προβλήματα και αύξησε την ανεργία στους νέους σε μεγάλο βαθμό. Σε αυτό το πλαίσιο, οι νέοι που ζουν σε μειονεκτικές συνθήκες έχουν πολλά εμπόδια να υπερπηδήσουν προκειμένου να εισαχθούν στην αγορά απασχόλησης.

Η **πολιτική** για τη νεολαία στην Ελλάδα απευθύνεται σε νέους μεταξύ των 15 και 35 ετών, ενώ σε μερικές περιπτώσεις διευρύνεται έως την ηλικία των 40. Κάποιες πολιτικές έχουν σχεδιαστεί ειδικά για τους νέους με λιγότερες ευκαιρίες και εκείνους που ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες. Ο Οργανισμός της Πολιτικής για τη Νεολαία (τοπικός οργανισμός, κοινές αρμοδιότητες) περιλαμβάνει τη Γενική Γραμματεία για τη Νεολαία και τον κυβερνητικό φορέα που είναι υπεύθυνος για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της πολιτικής για τη νεολαία. Καθώς η Πολιτική για τη Νεολαία είναι οριζόντια και υπεισέρχεται σε τομείς που είναι στη δικαιοδοσία άλλων Υπουργείων, ασκείται από όλα τα Υπουργεία, ανάλογα με τις ευθύνες τους. Για τον λόγο αυτό, υπάρχει μία Υπουργική Επιτροπή, με επικεφαλής τον Γενικό Γραμματέα Νέας Γενιάς. Ο ρόλος του είναι να συντονίζει τις πρωτοβουλίες που στοχεύουν τους νέους.

Το Βασιλικό Διάταγμα 14/03.06.1952 καθιέρωσε τις Τεχνικές Σχολές Μαθητείας που ανήκαν στο Υπουργείο Εργασίας.

Το Νομικό Διάταγμα 3971/02.09.1959 εισήγαγε την αρχή της διπλής μάθησης.

Ο Νόμος 576/1977 (ΦΕΚ 102/Α/13.4.1977) επανασχεδίασε την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση, διαχωρίζοντας την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση στην ανώτερη δευτεροβάθμια και τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση: η ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση περιλαμβάνει τις Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές (ΤΕΣ) και τα Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια (ΤΕΛ), ενώ η μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση παρέχεται στις Ανώτερες Τεχνικές και Επαγγελματικές Σχολές (ΑΤΕΣ).

Οι ΚοιΣΠΕ (Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης) καθιερώθηκαν με βάση τον Νόμο 2716/99, από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, στο θεσμικό πλαίσιο της «Ανάπτυξης και Εκσυγχρονισμού των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας».

Σύμφωνα με τον νόμο, Άρθρο 71 L 4375/2016• Άρθρο 15 L 4540/2018, οι αιτούντες άσυλο



μπορούν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ως εργαζόμενοι ή πάροχοι υπηρεσίας ή εργασίας από τη στιγμή που η αίτηση για άσυλο έχει επισήμως κατατεθεί και έχουν αποκτήσει την κάρτα αιτούντος άσυλο.

Σύμφωνα με το Άρθρο 1 της Υπουργικής Απόφασης 3.12195/ 3.688 /2013, η μαθητεία είναι ένα σύστημα επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι Επαγγελματικές Σχολές (Επα.Σ) εφαρμόζουν το δυικό σύστημα εκπαίδευσης που συνδυάζει «τη θεωρητική και εργαστηριακή εκπαίδευση στην τάξη με την πρακτική άσκηση στον χώρο εργασίας» (Διάταξη II της Κοινής Υπουργικής Απόφασης υπ' αριθμ. 40041, 12.04.2007).

Σύμφωνα με το Άρθρο 7 του Νόμου 4186/2013 «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», η τάξη μαθητείας των Επα.Λ. εφαρμόζει το δυικό σύστημα εκπαίδευσης του ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού) και περιλαμβάνει «μαθητεία με εκπαίδευση στον χώρο εργασίας, μάθημα ειδικότητας και προπαρασκευαστικά μαθήματα πιστοποίησης στη σχολική μονάδα».

Οι τρέχουσες νομικές συνθήκες της εργασίας των νέων στην Ελλάδα καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από το Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθμ. 274, Άρθρο 16. Αυτό αφορά στην εκπαίδευση και προσδιορίζει τον ρόλο του κράτους στην πνευματική, επαγγελματική, ηθική και σωματική ανάπτυξη των νέων. Σύμφωνα με το Άρθρο 21, το κράτος υποχρεούται να λάβει μέτρα για τη διασφάλιση της καλής υγείας των νέων (Το Σύνταγμα της Ελλάδας, 2010). Η Γραμματεία Νέας Γενιάς έχει θεσπίσει νόμους για ζητήματα όπως: •απασχόληση νέων (π.χ. προστασία των νέων εργαζομένων• ειδικά μέτρα για τους νέους εργαζόμενους)• αθλητισμός (π.χ. ειδικά μέτρα για τους νέους αθλητές με εξαιρετικές επιδόσεις)• εκπαίδευση (π.χ. νομοθεσία σχετικά με τη δομή και λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής των φοιτητών στα διοικητικά όργανα των κρατικών πανεπιστημίων• το δικαίωμα των μαθητών να συγκροτούν ομάδες νέων στο σχολείο, τις Μαθητικές Κοινότητες)• οικογένεια (π.χ. νομοθεσία για τον καθορισμό και την προστασία των δικαιωμάτων των παιδιών)• στρατιωτική θητεία (π.χ. απαλλαγή και υπηρετηση σε εναλλακτική κοινωνική εργασία)• αποκλίνουσα συμπεριφορά (π.χ. ειδικά δικαστήρια και ειδική μεταχείριση για τους νεαρούς παραβάτες)• μέσα μαζικής ενημέρωσης (π.χ. νομοθεσία για την προστασία των ανηλίκων)• συμμετοχή (π.χ. νομοθεσία για την ενθάρρυνση της συμμετοχής των νέων σε τοπικό επίπεδο στο πλαίσιο των Τοπικών Συμβούλιων Νέων).

Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης είναι το γραφείο που έχει την ευθύνη του σχεδιασμού και της εφαρμογής της πολιτικής της ευημερίας των ατόμων με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένης της αποϊδρυματοποίησης και της ανεξάρτητης διαβίωσης. Τα έργα που υλοποιούνται μέσω του Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος ή του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς περιλαμβάνουν την έννοια της αναπηρίας, σχετικές δράσεις με στόχο τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου, την προσβασιμότητα και την κοινωνική ένταξη για τον πληθυσμό αυτό. Η σοβαρότητα και ο τύπος αναπηρίας λαμβάνεται υπόψη κατά τον σχεδιασμό, την έγκριση και την εφαρμογή των προγραμμάτων που αναπτύσσονται και χρηματοδοτούνται μέσω του ΕΣΠΑ σε τομείς όπως η απασχόληση, η μετακίνηση, οι επικοινωνίες, η υγεία και η εκπαίδευση. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ελαχιστοποίηση των εμποδίων και την αύξηση των δομών και υπηρεσιών προσβασιμότητας για τις ευπαθείς ομάδες. Η περίοδος προγραμματισμού 2014-2020 στοχεύει στην ανάπτυξη έργων στους τομείς της υγείας, της ευημερίας και των κοινωνικών υπηρεσιών με την κινητοποίηση των τοπικών ενδιαφερόμενων μερών, στοχεύοντας τις περισσότερο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

Ένα σημαντικό στοιχείο αυτών των προγραμμάτων προσανατολίζεται προς τη δυνατότητα ανάπτυξης μίας βιώσιμης κοινωνικής οικονομίας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας ώστε να αυξηθούν οι εργασιακές ευκαιρίες για τα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Οι βασικοί στόχοι και οι κύριες προκλήσεις σε αυτόν τον τομέα σχετίζονται με το νομικό πλαίσιο, την πρόσβαση στη χρηματοδότηση, την ευαισθητοποίηση της κοινότητας και τη δικτύωση. Αρκετές ενέργειες ολοκληρώνονται κυρίως από ΜΚΟ και ο ρόλος τους θεωρείται κρίσιμος στην εφαρμογή αυτής της περιόδου προγραμματισμού της χρηματοδότησης. Οι υπουργικές αρχές συνεργάζονται με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ) ώστε οι αποφάσεις που λαμβάνονται να καθοδηγούνται από την ΕΣΑμεΑ. Η ΕΣΑμεΑ αναθεωρεί σταθερά τη νομοθεσία και υποβάλλει προτάσεις στο ελληνικό κράτος σε θέματα όπως: εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση, κοινωνία της πληροφορίας, καθολική πρόσβαση.

Η **υποστηριζόμενη απασχόληση** για άτομα με αναπηρίες στην Ελλάδα είναι έως έναν βαθμό υποστηριζόμενη από τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), τις ΜΚΟ και τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ο ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού) έχει ξεκινήσει το πρόγραμμα «Εγγύηση για την Νεολαία» (<http://www.oaed.gr/youthguarantee>) με στόχο να βοηθήσει τους νέους εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να αυξήσουν τις πιθανότητες επιτυχημένης εισαγωγής τους στην αγορά εργασίας. Αυτό το πρόγραμμα απευθύνεται σε ομάδες νέων που αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στην εισαγωγή τους στην απασχόληση εξαιτίας της αναπηρίας, της μακροχρόνιας ανεργίας, της έκτισης ποινής εγκλεισμού σε σωφρονιστικό κατάστημα κλπ.

Ο ιδιωτικός τομέας παίζει τον μεγαλύτερο ρόλο στις ευκαιρίες υποστηριζόμενης απασχόλησης με τη μορφή των ΜΚΟ και των συνεταιρισμών περιορισμένης ευθύνης που έχουν αναπτυχθεί ώστε να δημιουργούν εργασιακές ευκαιρίες και να παρέχουν στήριξη στις ευάλωτες ομάδες. Οι ΚοιΣΠΕ ιδρύθηκαν με βάση τον Νόμο 2716/99 από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης στο θεσμικό πλαίσιο της «Ανάπτυξης και Εκσυγχρονισμού των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας». Οι ΚοιΣΠΕ είναι μία ειδική μορφή συνεταιρισμών, καθώς είναι και παραγωγικές/εμπορικές μονάδες, ενώ ταυτόχρονα είναι και Μονάδες Ψυχικής Υγείας, που στοχεύουν στην ένταξη ή επανένταξη των ψυχικά νοσούντων σε τυπικούς εργασιακούς χώρους. Οι θεμελιώδεις στόχοι των ΚοιΣΠΕ είναι η κοινωνική ένταξη, η απασχόληση και, επομένως, η συνολική αποκατάσταση των χρηστών των υπηρεσιών ψυχικής υγείας. Οι στόχοι υλοποιούνται μέσω της ενεργητικής συμμετοχής των ατόμων στις επιχειρηματικές δραστηριότητες του εκάστοτε Κοινωνικού Συνεταιρισμού. Η δημιουργία Κοινωνικών Συνεταιρισμών –ΚοιΣΠΕ- διευκολύνεται και ενθαρρύνεται από κανονισμούς που περιέχονται στο συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο, όπως: Οικονομικά κίνητρα- κάθε μέλος του συνεταιρισμού (χρήστης των υπηρεσιών ψυχικής υγείας) διατηρεί το δικαίωμα να λαμβάνει το επίδομα αναπηρίας ή τη σύνταξη επιπλέον του μηνιαίου μισθού. Τέτοιες πρωτοβουλίες είναι οι ΚοιΣΠΕ «Διαδρομές» και «Ευ Ζην» (Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανένταξη/ΠΕΨΑΕΕ). Επίσης, τέτοιες πρωτοβουλίες εμφανίζονται κάτω από την αιγίδα του Ευρωπαϊκού Συνδέσμου Παρόχων Υπηρεσιών σε Άτομα με Αναπηρίες (European Association of Service providers for Persons with Disabilities/ EASPD)- ελληνικά μέλη: Ινστιτούτο Ενδοκοινωνιακής Αποκατάστασης ([www.iea.gr](http://www.iea.gr))• ΕΣΤΙΑ- Κέντρο Κοινωνικής Φροντίδας Ατόμων με Νοητική Υστέρηση ([www.esepa.gr](http://www.esepa.gr))• Ίδρυμα Προστασίας & Αποκατάστασης Παιδιών & Νέων με Νοητική Υστέρηση «Η Θεοτόκος» ([www.theotokos.gr](http://www.theotokos.gr))• Εργαστήρι Ειδικής Επαγγελματικής

Αγωγής και Αποκατάστασης «Παναγία Ελεούσα» ([www.ergpanel.gr](http://www.ergpanel.gr))• Κέντρο Αποκατάστασης, Κοινωνικής Στήριξης και Δημιουργικής Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρίες «Ο Σωτήρ» ([www.kentroameasotir.gr](http://www.kentroameasotir.gr))• Θεραπευτικό Παιδαγωγικό Κέντρο Πατρών Ατόμων με Νοητική Υστέρηση «Η Μέριμνα» ([www.merimna-patras.gr](http://www.merimna-patras.gr)); Πανελλήνιος Σύλλογος Προσαρμοσμένων Δραστηριοτήτων «Άλμα» ([www.alma-amea.gr](http://www.alma-amea.gr))• Εργαστήρι Ειδικής Αγωγής «Μαργαρίτα» ([www.eeamargartia.gr](http://www.eeamargartia.gr))• Πανελλήνιος Σύλλογος Γονέων, Κηδεμόνων και Φίλων Ατόμων με Προβλήματα Όρασης και Πρόσθετες Αναπηρίες «Αμυμώνη» ([www.amimoni.gr](http://www.amimoni.gr))• Σύλλογος Γονέων, Κηδεμόνων και Φίλων ΑμεΑ «Το Εργαστήρι» ([www.ergastiri.org](http://www.ergastiri.org))• Εταιρεία Ψυχοκοινωνικών Μελετών «Πλόες» ([www.epsyme.gr](http://www.epsyme.gr))• Ελληνικό Δίκτυο Φροντιστών «Επιόνη» ([www.epioniblog.wordpress.com](http://www.epioniblog.wordpress.com)).

Ο ελληνικός νόμος παρέχει πρόσβαση στην αγορά εργασίας στους αιτούντες άσυλο. Το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες αναφέρει ότι, σύμφωνα με τον νόμο, οι αιτούντες άσυλο μπορούν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ως εργαζόμενοι ή πάροχοι υπηρεσιών ή εργασίας από τη στιγμή που η αίτηση για άσυλο έχει επίσημα κατατεθεί και έχουν λάβει κάρτα αιτούντος άσυλο (Άρθρο 71 L 4375/2016; Άρθρο 15 L 4540/2018).

Η ελληνική νομοθεσία ορίζει ότι οι ιδιωτικές εταιρείες που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους υποχρεούνται να συμπεριλάβουν 8% εργαζόμενους με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό τους. Ωστόσο ο νόμος δεν εφαρμόζεται. Μόνο το περίπου 20% των ιδιωτικών επιχειρήσεων φρόντισαν για τη διευκόλυνση της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρίες στις εγκαταστάσεις τους. Η πλειοψηφία των εταιριών που δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες ανέφεραν ότι θα το έκαναν μόνο με την προϋπόθεση ότι ο μισθός των εργαζομένων με αναπηρίες θα συγχρηματοδοτούνταν ή θα καταβαλλόταν εξολοκλήρου από το κράτος. Αυτό είναι ενδεικτικό των αρνητικών αντιλήψεων για τα άτομα με αναπηρίες ως εργαζόμενους και υπογραμμίζει την ανάγκη για αλλαγή της νοοτροπίας ώστε τα άτομα με αναπηρίες να εισάγονται στην αγορά εργασίας με ίσους όρους.

Παρόλο που υπάρχει μερίμνα για την υποστηριζόμενη απασχόληση από δημόσιους οργανισμούς, δεν υπάρχουν τα κατάλληλα εφόδια για να αντιμετωπιστεί η έκταση του προβλήματος στην Ελλάδα. Ο ιδιωτικός τομέας καλείται να καλύψει αυτό το κενό. Στην Ελλάδα, κάτω από το 10% των ατόμων με αναπηρία (με τουλάχιστον 50% αναπηρία) απασχολείται. Αυτό σημαίνει ότι η μετάβαση από το σχολείο στον εργασιακό βίο είναι δύσκολη. Επιπλέον η Ελλάδα αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα στους τομείς της οργάνωσης και χρηματοδότησης του συστήματος αποκατάστασης, έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των σχετιζόμενων υπουργείων, ανεπαρκή εφαρμογή των νόμων.

Στην Ελλάδα, η **μαθητεία** είναι ένα σύστημα επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα προγράμματα μαθητείας βασίζονται στο δυικό σύστημα εκπαίδευσης. Το θεωρητικό μέρος των προγραμμάτων μαθητείας εφαρμόζεται στα ΕΠΑΣ, ενώ το πρακτικό μέρος υλοποιείται σε οργανισμούς/επιχειρήσεις στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα [1].

Το έτος μαθητείας στα ΕΠΑΛ εφαρμόζει το δυικό σύστημα μάθησης του ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού) και περιλαμβάνει «μαθητεία με εκπαίδευση στον χώρο εργασίας, μάθημα ειδικότητας και προπαρασκευαστικά μαθήματα πιστοποίησης στη σχολική μονάδα».

Το σύστημα μαθητείας στην Ελλάδα στερείται συνοχής και κάθε αρμόδιο υπουργείο έχει καθιερώσει τους δικούς του κανόνες, παραβλέποντας τους κανόνες που θέτουν τα άλλα υπουργεία. Στην πραγματικότητα, το σύστημα είναι σε μεγάλο βαθμό αποσπασματικό και δεν

υπάρχουν κοινοί κανόνες όσον αφορά μια σειρά χαρακτηριστικών (πχ. περιεχόμενο και διάρκεια της πρακτικής άσκησης, όροι αποδοχών, νομικά δικαιώματα αποφοίτων αναφορικά με τα επαγγέλματα, κλπ). Προς των παρόν το μόνο σύστημα που συμμορφώνεται με τον ορισμό της μαθητείας του Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης) είναι τα ΕΠΑΣ (που λειτουργούν από τον ΟΑΕΔ).

Σύμφωνα με μια πρόσφατη υπουργική απόφαση, τα ΕΠΑΣ θα παραμείνουν άθικτα και θα τους επιτρέπεται να λειτουργούν με τους ίδιους όρους και τις ίδιες συνθήκες για τα επόμενα πέντε χρόνια (κατά την διάρκεια αυτών των πέντε ετών θα πραγματοποιηθεί εξωτερική αξιολόγηση όλου του συστήματος μαθητείας και πρακτικής άσκησης). Έως τότε, το Υπουργείο Παιδείας θα ιδρύσει πιλοτικά προγράμματα μαθητείας (ονομαζόμενα έτη μαθητείας), τα οποία θα είναι προαιρετικά και θα προσφέρονται στους αποφοίτους των ΕΠΑΛ. Το 2014, δημιουργήθηκαν πειραματικές ΣΕΚ (Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης).

Η **πιστοποίηση** των δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσω της μαθητείας συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με κρατικές σχολές και προγράμματα που παρέχουν μάθηση μέσω μαθητείας. Υπάρχουν κάποια ιδιωτικά κέντρα πιστοποίησης (για παράδειγμα TUV), τα οποία δεν είναι εξολοκλήρου εγκεκριμένα σε εθνικό επίπεδο αλλά η πιστοποίηση μέσω αυτών έχει κάποιο βάρος για την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα (αλλά όχι στον δημόσιο τομέα). Κάποιες πιο πρόσφατες πρωτοβουλίες έχουν αναπτυχθεί με τη στήριξη και χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης με στόχο τον πληθυσμό των ΕΑΕΚ. Ωστόσο, τελευταία υπάρχουν κάποια προγράμματα, που χρηματοδοτούνται εν μέρει από την ΕΕ, για τη στήριξη του πληθυσμού ΕΑΕΚ, τα οποία περιλαμβάνουν προγράμματα μαθητείας για επαγγέλματα όπως η κομμωτική.

### **Προκλήσεις**

- ✓ Παρά την ύπαρξη σχετικής νομοθεσίας, δεν υπάρχει νομικό πλαίσιο που να αφορά την εργασία των νέων. Ωστόσο, η εργασία των νέων υπάρχει ως κοινωνική πρακτική. Η Ελλάδα στερείται συγκεκριμένης, εθνικά αναγνωρισμένης, εκπαίδευσης των νέων στην εργασία. Οι νέοι εργαζόμενοι μπορεί να διαθέτουν συναφείς επαγγελματικούς τίτλους ανώτερης εκπαίδευσης ή πτυχία πανεπιστημιακού επιπέδου σε ένα θέμα όπως η κοινωνική εργασία, οι κοινωνικές επιστήμες, οι ανθρωπιστικές επιστήμες, η εκπαίδευση.
- ✓ Έλλειψη συνοχής στο νομικό πλαίσιο.
- ✓ Έλλειψη εφαρμογής των υπαρχόντων νόμων.
- ✓ Έλλειψη κινήτρων και στήριξης των εργοδοτών ώστε να συμπεριλαμβάνουν άτομα από ευάλωτες ομάδες στο προσωπικό τους.
- ✓ Κοινωνικός στιγματισμός .
- ✓ Η επιδείνωση της οικονομικής θέσης της Ελλάδας την τελευταία δεκαετία.
- ✓ Υπερπροστατευτικές οικογενειακές δομές.

### **ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ**

Η Ελλάδα καθυστέρησε να δημιουργήσει μια σειρά συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η αποτελεσματικότητα της παροχής κατάλληλων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που θα βοηθήσουν τους νέους να εκπληρώσουν τον επαγγελματικό και κοινωνικό τους ρόλο με επιτυχία είναι αμφίβολη. Εκτός από λίγα σχετικά ευρωπαϊκά προγράμματα, δεν υπάρχει κάποια στιβαρή, συνεπής και αποτελεσματική πολιτική ή καλές πρακτικές σε ισχύ από το ίδιο το κράτος στην Ελλάδα, για να αντιμετωπιστούν τα θέματα των ΕΑΕΚ ή της ανεργίας ή των υποψήφιων χαμηλής ειδίκευσης.

Οι ΜΚΟ που καλύπτουν το κενό αντλούν από καλές πρακτικές στο ευρωπαϊκό επίπεδο προκειμένου να αναπτύξουν την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών τους.

#### 4.5. Πολωνία

Στην Πολωνία, η ευθύνη για την πολιτική για τη νεολαία είναι καταμερισμένη στις κεντρικές και τις τοπικές αρχές. Η πολιτική για τη νεολαία ρυθμίζεται όλο και πιο συχνά σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο και τοπικές στρατηγικές (επαρχία, περιφέρεια, κοινότητα). Πέρα από τη Στρατηγική για τη νεολαία, η πολιτική για τους νέους στην Πολωνία δεν παρέχει συστηματικές λύσεις και δεν λειτουργεί ούτε συντονίζεται με συνέπεια (δεν υπάρχει κάποια στρατηγική στην Πολωνία που να σχετίζεται άμεσα με τους νέους). Είναι δύσκολο να υποδειχθεί στην Πολωνία ένα επίσημο έγγραφο που να εστιάζει στις ανάγκες και τα δικαιώματα των νέων και να ρυθμίζει θέματα που σχετίζονται με αυτούς («Youth Law»).

Η τρέχουσα στρατηγική υπογραμμίζει τις σχέσεις που υπάρχουν μεταξύ της πολιτικής για τη νεολαία και των νομικών ρυθμίσεων που αφορούν την εκπαίδευση, την κοινωνική ευημερία, την εθνική άμυνα, την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας, τις συνθήκες διαβίωσης των παιδιών στις οικογένειες, την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, καθώς επίσης και την πρόληψη εγκλημάτων, του εθισμού στα ναρκωτικά και της κατάχρησης αλκοόλ.

*Η Κρατική Στρατηγική για τους Νέους 2003-2012*

*Ρυθμίσεις σχετικές με τη νεολαία παρέχονται σε διάφορες νομικές πράξεις, όπως:*

*Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Πολωνίας (του 1997)*

*Κώδικας Οικογενειακού Δικαίου (του 1964, Εφημερίδα Νομοθεσίας, Αρ. 9, τεύχ. 59)*

*Εργατικός Κώδικας (του 1974, Εφημερίδα Νομοθεσίας 1974, Αρ. 24, τεύχ. 141)*

*Δίκαιο Ανηλίκων (του 1982, Εφημερίδα Νομοθεσίας, 11982 Αρ. 35 τεύχ. 228),*

*Εκπαιδευτικός Νόμος (του 2016, Εφημερίδα Νομοθεσίας 2017 τεύχ. 59),*

*Νόμος για την Ανώτερη Εκπαίδευση (του 2005, Εφημερίδα Νομοθεσίας 2005 Αρ. 164 τεύχ. 1365),*

*Νόμος για την Τοποθέτηση των Μεταπτυχιακών Φοιτητών (του 2009, Εφημερίδα Νομοθεσίας 2009, Αρ. 127, τεύχ. 1052),*

*Νόμος για τα Σωματεία (του 1989, Εφημερίδα Νομοθεσίας, 1989, Αρ. 20, τεύχ. 104).*

#### **Τα κύρια μέτρα της πολιτικής για την απασχόληση των νέων**

Η κύρια νομική πράξη στην Πολωνία που ρυθμίζει τις δράσεις των δημοσίων φορέων στον χώρο των νέων ΕΑΕΚ είναι η Πράξη της 20ης Απριλίου 2004 που αφορά την προώθηση των φορέων απασχόλησης και αγοράς εργασίας. Η Πράξη αυτή καταγράφει τους φορείς αγοράς εργασίας και το πεδίο των δράσεων τους. Εκτός από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, που εκπροσωπούνται από τον Υπουργό που ασχολείται με θέματα που σχετίζονται με την απασχόληση και τα τοπικά γραφεία εργασίας, υπάρχει, επίσης, το Σώμα Εθελοντικής Εργασίας (Voluntary Labour Corps/ OHP). Πρόκειται για έναν κρατικό φορέα που λειτουργεί στον χώρο της στήριξης των νέων, των ατόμων που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού ή των ανέργων κάτω από των 25 ετών.

Η Πράξη της 20ης Απριλίου 2004 ρυθμίζει, επίσης, τους κανόνες για την οργάνωση και υλοποίηση της πρακτικής άσκησης στην Πολωνία. Μόνο οι άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στο Γραφείο Εργασίας και βρίσκονται σε μια ιδιαίτερη κατάσταση στην αγορά εργασίας μπορούν να διεκδικήσουν πρακτική άσκηση από το γραφείο απασχόλησης. Η πρακτική άσκηση πραγματοποιείται για την απόκτηση πρακτικών δεξιοτήτων για την επιτέλεση έργου χωρίς τη

θέσπιση εργασιακής σχέσης με τον εργοδότη, ενώ κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, ο άνεργος δικαιούται υποτροφία του ποσού του 120% του επιδόματος (997zł). Η εταιρεία οργανώνει την πρακτική άσκηση χωρίς να υπόκειται σε οποιοδήποτε κόστος. Θα καλυφτεί από το γραφείο απασχόλησης. Η πρακτική άσκηση μπορεί να διαρκέσει τουλάχιστον 3 μήνες και έως 6 μήνες, ωστόσο, τα άτομα κάτω των 30 ετών μπορούν να κάνουν την πρακτική τους άσκηση για έως και 12 μήνες.

### **Πολιτική και νομοθεσία για τη μαθητεία.**

Τα κύρια μέτρα πολιτικής για την απασχόληση των νέων περιλαμβάνουν: για τους **εργαζόμενους**: •κατάρτιση, ομαδικά και ατομικά μαθήματα- οργάνωση ή επιστροφή κόστους• •συγχρηματοδοτούμενα εξέταστρα, απόκτηση άδειας και μεταπτυχιακές σπουδές •πρακτική άσκηση (997 PLN netto) • δελτίο τοποθέτησης – ανώτερο όριο 6000 PLN (στήριξη μόνο για έξοδα που σχετίζονται με στέγαση, δηλ. τέλη εκμίσθωσης, υπηρεσίες κοινής ωφέλειας). Για τον **εργοδότη**: •συγχρηματοδότηση για μισθούς και κόστη κοινωνικής ασφάλισης, απασχολούμενοι με σύμβαση •δάνεια για τη δημιουργία σταθμών εργασίας για τους ανέργους •δελτίο απασχόλησης- λαμβάνει χρήματα μηνιαίως για την απασχόληση κάθε ανέργου.

**Υπάρχουν ειδικά μέτρα για την απασχόληση νέων με αναπηρίες στην Πολωνία:** Σύμφωνα με την Πράξη της 27ης Αύγουστου 1997 που αφορά την επαγγελματική και κοινωνική αποκατάσταση και απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες, παρέχεται οικονομική στήριξη στους εργοδότες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες στην ανοικτή ή προστατευόμενη αγορά εργασίας. Συνοδευτικά μέτρα για άτομα με αναπηρίες περιλαμβάνουν ρυθμίσεις για ευέλικτη εργασία και σύστημα ποσοστώσεων για την απασχόληση. Συνοδευτικά μέτρα για τους εργοδότες περιλαμβάνουν επιδότηση μισθού, οικονομική στήριξη για την προσαρμογή του χώρου εργασίας και ειδικές ρυθμίσεις για τα μέτρα αναρρωτικής άδειας. Το μέγιστο ποσό βοήθειας (συγχρηματοδότηση με τη μορφή προκαταβολής και για τα προστατευόμενα εργαστήρια και για την ανοικτή αγορά εργασίας) είναι: 130% του κατώτατου μισθού- στην περίπτωση ατόμων με σοβαρή αναπηρία, 110% του κατώτατου μισθού- στην περίπτωση ατόμων με μέτρια αναπηρία, 50% του κατώτατου μισθού- στην περίπτωση ατόμων με ελαφριά αναπηρία.

### **Υποστηριζόμενη απασχόληση στην Πολωνία**

Οι υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης στην Πολωνία είναι περιορισμένες. Οι υπηρεσίες Υποστηριζόμενης Απασχόλησης δεν είναι ενσωματωμένες στις κρατικές υπηρεσίες απασχόλησης, αλλά παρέχονται με τη μορφή έργων. Οι υπηρεσίες είναι περιορισμένες, επίσης, και ως προς τον χρόνο, εξαιτίας της έλλειψης χρηματοδότησης. Υπάρχουν μόνο λίγα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Πολωνία, που περιορίζονται για άτομα με αναπηρίες.

#### **Προκλήσεις**

- ✓ Οι ποικίλες μορφές στήριξης, δυστυχώς, δεν αρκούν. Η ποσότητα δεν μεταφράζεται σε ποιότητα. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι φορείς δεν παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες που απευθύνονται στους νέους.
- ✓ Η χαμηλή ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται από τους φορείς της αγοράς εργασίας: τυπολατρία, γραφειοκρατία και έλλειψη ευελιξίας, χαμηλό επίπεδο ενσυναίσθησης των εργαζομένων στους φορείς της αγοράς εργασίας προς τα άτομα με αναπηρίες και εκείνους που αποφυλακίζονται από σωφρονιστικά ιδρύματα, στερεοτυπικές αντιλήψεις και αρνητικές πεποιθήσεις για την ομάδα-στόχο.

- ✓ Το πρόβλημα της προσέγγισης των νέων: περιορισμένη γνώση της ομάδας-στόχου- δεν γνωρίζουν με τι ασχολούνται οι φορείς της αγοράς εργασίας, πώς λειτουργούν, περιορισμένη γνώση των ατόμων που ανήκουν στην ομάδα-στόχο σχετικά με τα προγράμματα αρωγής που απευθύνονται σε αυτούς, έλλειψη πρωτοβουλιών για τη χρήση νέων επικοινωνιακών μέσων.
- ✓ Ασυμβατότητα της εκπαιδευτικής προσφοράς με τις ανάγκες των ανέργων: περιορισμένες επιλογές και ασυμβατότητες των προσφερόμενων θέσεων εργασίας με τις προσδοκίες της ομάδας-στόχου, δεν προσφέρονται διαθέσιμα μαθήματα κατάρτισης στην αγορά, τα οποία θα μπορούσαν να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας, οι προσφορές για την ομάδα-στόχο δεν είναι αρκετά ευέλικτες, βασίζονται σε μια σχολική προσέγγιση προς τον οργανισμό εκπαίδευσης.
- ✓ Έλλειψη δικτύου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας: περιστασιακές, βραχύχρονες δραστηριότητες και έλλειψη εξατομίκευσης, η συνεργασία μεταξύ των φορέων είναι περιστασιακή
- ✓ Εμπόδια που προκύπτουν από τη στάση της οικογένειας που αποτρέπει τα άτομα με αναπηρίες να δράσουν επαγγελματικά, απροθυμία της οικογένειας και του στενού περιβάλλοντος να εργαστούν τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα-στόχο

### **Βέλτιστες πρακτικές**

Το πιλοτικό πρόγραμμα «Συμβουλευτική Εργασίας- Υποστηριζόμενη Απασχόληση για άτομα με αναπηρίες» εφαρμόζεται από Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης. Ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών διατίθεται για όσους αναζητούν εργασία, περιλαμβάνοντας εύρεση θέσεων εργασίας, επαγγελματική καθοδήγηση, επαγγελματική πληροφόρηση, καθώς και βοήθεια στην ενεργητική αναζήτηση εργασίας και κατάρτισης. Ο σύμβουλος εργασίας στηρίζει το άτομο με αναπηρία στη διασφάλιση και διατήρηση της εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ατομικές ανάγκες του ατόμου, συμπεριλαμβανομένης της εύρεσης της πιο κατάλληλης εργασίας, της παροχής στήριξης προκειμένου το άτομο να προετοιμαστεί ώστε να φέρει εις πέρας τα επαγγελματικά του καθήκοντα και να προσαρμοστεί καταλλήλως στον χώρο εργασίας, της παροχής βοήθειας στη μετακίνηση κατά τη διαδρομή προς και από την εργασία, της παρακολούθησης κατά την εργασία του ατόμου με αναπηρία ώστε να διατηρεί τα θετικά αποτελέσματα της στήριξης, και της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στον εργοδότη (όπως συμβουλές και συμβουλευτική).

Το έργο «MOSt» (μτφρ. «Γέφυρα»)- εφαρμόστηκε από το Κέντρο Κοινωνιοθεραπείας για τους Νέους σε συνεργασία με το Επιμελητήριο Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας. Ο σκοπός του ήταν να προετοιμάσει εργαλεία που θα διευκόλυναν τα άτομα που ολοκλήρωναν την κοινωνιοθεραπεία να λειτουργούν στην αγορά εργασίας, χρησιμοποιώντας δύο συμπληρωματικές δραστηριότητες: Εκπαίδευση στις εναλλακτικές μορφές διαβίωσης και πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Το πρόγραμμα MOSt, στο μέλλον, θα εστιάσει στη λειτουργικότητα των σπουδαστών μετά την ολοκλήρωση των σπουδών- στο μέλλον τους, την ανάπτυξη και την προσαρμογή τους στο περιβάλλον.

## **V. Διαδικασία και μεθοδολογία της Κοινωνικής Επιχείρησης Ένταξης στην Εργασία και της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης. Δημιουργία WISE – ένας οδηγός βήμα προς βήμα**

### **5.1. Τι είναι η Υποστηριζόμενη Απασχόληση;**

Η υποστηριζόμενη απασχόληση αναπτύχθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες στις αρχές της δεκαετίας του 1980 με στόχο να παρέχει πρακτική κατάρτιση κατά την εργασία σε άτομα με διανοητικές αναπηρίες, με βάση τις ατομικές τους ανάγκες. Η παρεχομένη συστηματική κατάρτιση και στήριξη κατέστησε τα άτομα με αναπηρίες, που προηγουμένως θεωρούνταν «ανίκανα να αποδώσουν σε πραγματική εργασία», ικανά να οικοδομήσουν τις δεξιότητες τους, να εισαχθούν στην αγορά εργασίας και να επιτύχουν στην ανοικτή αγορά εργασίας. Έκτοτε, το μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης αναπαράχθηκε με επιτυχία σε πολλά μέρη του κόσμου και, επίσης, επεκτάθηκε σε άλλες κατηγορίες ευάλωτων ατόμων. Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση συνάδει πλήρως με τις έννοιες της κοινωνικής ένταξης, της ενδυνάμωσης, της αξιοπρέπειας και του σεβασμού για τα άτομα.

Υπάρχουν διάφοροι ορισμοί της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ανά τον κόσμο. Σύμφωνα με τον οδηγό Υποστηριζόμενης Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Union of Supported Employment/ EUSE), είναι απαραίτητα τρία χαρακτηριστικά:

1. Αμειβόμενη Εργασία – Τα άτομα θα πρέπει να αμείβονται ανάλογα με τη δουλειά που κάνουν- αν μία χώρα λειτουργεί με τον εθνικό κατώτατο μισθό τότε το άτομο πρέπει να αμείβεται με τουλάχιστον αυτό τον μισθό ή τον τρέχοντα βασικό μισθό για την εργασία του
2. Ανοικτή Αγορά Εργασίας- Τα άτομα με αναπηρίες θα πρέπει να είναι κανονικοί εργαζόμενοι με του ίδιους μισθούς, τους ίδιους όρους και τις ίδιες συνθήκες όπως και οι άλλοι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις επιχειρήσεις/οργανισμούς στον δημόσιο, ιδιωτικό ή εθελοντικό τομέα
3. Συνεχής Στήριξη- Αυτό αναφέρεται στη στήριξη της εργασίας υπό την ευρύτερη έννοια αλλά και υπό το πρίσμα της αμειβομένης απασχόλησης. Η στήριξη είναι εξατομικευμένη και ανάλογα με τις ανάγκες και του εργαζόμενου και του εργοδότη [EUSE Supported Employment toolkit].

Άλλα χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν: χαμηλό κατώφλι εισαγωγής εστίαση στην in vivo κατάρτιση πρακτικών/εργασιακών δεξιοτήτων, τουλάχιστον 10 ώρες εργασίες την εβδομάδα και ομαδική προσέγγιση.

## 5.2. Βασικές αξίες, πρότυπα και αρχές

Οι βασικές αξίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- **Ατομικότητα** - Κάθε άτομο θεωρείται ως ένα μοναδικό άτομο με ποικίλα ενδιαφέροντα, προτιμήσεις και κλίσεις. Η βοήθεια προσαρμόζεται ώστε να ικανοποιεί το άτομο καλύτερα. Τα άτομα δεν θα πρέπει να ομαδοποιούνται με βάση τις ετικέτες, το λειτουργικό επίπεδο ή την ευκολία της στήριξης.
- **Επιλογή** – Στο άτομο παρέχονται αρκετές εναλλακτικές επιλογές που σχετίζονται με τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του στη ζωή, προκειμένου να έχει τον έλεγχο και αυτονομία στην πορεία της ζωής του. Οι νέοι προβαίνουν σε ενημερωμένες επιλογές με βάση τα στοιχεία που συλλέγονται μέσω της άμεσης προσωπικής εμπειρίας και/ή λαμβάνοντας υπόψη τις πληροφορίες για πιθανές εναλλακτικές.
- **Σεβασμός** - Οι υπηρεσίες παρέχονται πάντοτε αξιοπρεπώς, ανάλογα με την ηλικία και με ενισχυτικό τρόπο.
- **Συμμετοχή** – Οι υπηρεσίες παρέχουν δυνατότητες που ενισχύουν την ενεργητική συμμετοχή και εμπλοκή των νέων όλες τις επιδιώξεις της ζωής τους που επιλέγουν.
- **Ικανότητα** - Στα άτομα παρέχονται δυνατότητες να αναπτύξουν τις δεξιότητες που τους ενδιαφέρουν και να τις χρησιμοποιούν στην ζωή τους, ανακαλύπτοντας και εκφράζοντας τις ικανότητες και δυνατότητές τους.



- **Κοινωνική Ένταξη** - Τα άτομα γνωρίζουν διάφορα άτομα σε ποικίλα κοινωνικά περιβάλλοντα, προκειμένου να αναπτύξουν φιλίες, εργασιακές σχέσεις και δίκτυα ατόμων με κοινά ενδιαφέροντα, κοινά περιβάλλοντα ή άλλα κοινά χαρακτηριστικά. Τα άτομα έχουν την ανάγκη να συνδέονται με τα άτυπα και τυπικά δίκτυα μιας κοινότητας προκειμένου να αναπτυχθούν, να γίνουν αποδεκτοί και να εξελιχθούν.
- **Κοινοτικά Περιβάλλοντα με Ελάχιστη Παρέμβαση** - Οι υπηρεσίες σχεδιάζονται για να στηρίζουν άτομα που επιδιώκουν να έχουν ποιότητα ζωής σε φυσικά περιβάλλοντα με τρόπους που ελαχιστοποιούν την έλλειψη αυθεντικότητας ή τους περιορισμούς.

Με βάση τις αξίες που προαναφέρθηκαν, οι επαγγελματίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης συμφωνούν, επίσης, και με τις ακόλουθες αρχές:

1. Υπάρχουν δυνατά σημεία και ικανότητες σε κάθε άτομο και οι νέοι με αναπηρίες και/ή μειονεκτήματα μπορούν να συμβάλλουν στον εργασιακό χώρο. Κάθε άτομο είναι ένας πόρος, εφόσον του παρέχεται το κατάλληλο περιβάλλον.
2. «Μηδενική απόρριψη», κάθε άτομο που θέλει να εργαστεί θα πρέπει να συμπεριλαμβάνεται.
3. Οι νέοι από ευάλωτες ομάδες θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε εργασίες στην ανοικτή αγορά εργασίας, όπου:
  - Ο εργαζόμενος απολαμβάνει τα ίδια οφέλη, τους ίδιους όρους και τις ίδιες συνθήκες με τους άλλους εργαζόμενους
  - Οι μισθοί καταβάλλονται με βάση τον τρέχοντα βασικό μισθό
  - Η εργασία αντιστοιχεί στις προτιμήσεις του ατόμου και τον βοηθά να εκπληρώσει στόχους ζωής και φιλοδοξίες
  - Η συμβολή εκτιμάται από εργοδότες και συναδέλφους
4. Η υποστηριζόμενη απασχόληση βασίζεται στην προσέγγιση *τοποθετώ, καταρτίζω και διατηρώ*
5. Η αναζήτηση εργασίας αντιστοιχεί στις ατομικές προτιμήσεις και θα πρέπει να αρχίζει με την πρώτη ευκαιρία
6. Η υποστηριζόμενη απασχόληση βοηθά τους νέους να κάνουν ενημερωμένες επιλογές εξερευνώντας ένα φάσμα ευκαιριών και επακόλουθων κάθε απόφασης
7. Η υποστηριζόμενη απασχόληση είναι προσωποκεντρική και ενδυναμώνει το άτομο ώστε να ασκεί επιλογή και έλεγχο κατά την πραγμάτωση των συγκεκριμένων επαγγελματικών φιλοδοξιών
8. Η υποστηριζόμενη απασχόληση βασίζεται στην αυθεντική σύμπραξη και συνεργασία μεταξύ του ατόμου, των παρόχων υπηρεσιών, των εργοδοτών και άλλων σχετιζόμενων ενδιαφερόμενων στην κοινότητα. Η καλή δικτύωση είναι το κλειδί για την επιτυχημένη ένταξη
9. Οι νέοι στηρίζονται προκειμένου να γίνουν ολοκληρωμένα και ενεργητικά μέλη του εργατικού δυναμικού και της ευρύτερης κοινότητας, στο κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο
10. Η υποστηριζόμενη απασχόληση αναγνωρίζει τη σημασία των εργοδοτών ως αποδέκτες των υπηρεσιών, με ανάγκες και απαιτήσεις που θα πρέπει να ικανοποιούνται
11. Η υποστηριζόμενη απασχόληση αντλεί από το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας, που θεωρεί την αναπηρία ως ένα παράγωγο των φυσικών οργανωτικών και συμπεριφορικών

- εμποδίων που υπάρχουν στην κοινωνία. Η απομάκρυνση των εμποδίων στην απασχόληση μειώνει τον στιγματισμό και επιτρέπει την κοινωνική ένταξη των ευάλωτων νέων
12. Η υποστηριζόμενη απασχόληση προσδίδει αξία στην εμπιστευτικότητα και κάθε δημοσιοποίηση γίνεται κατά την κρίση και με τη συναίνεση του ατόμου
  13. Η υποστηριζόμενη απασχόληση θα πρέπει να ενθαρρύνει την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων παρέχοντας δυνατότητες κατάρτισης ή μαθητείας και αναζητώντας εναλλακτικές επιλογές για αυξημένη υπευθυνότητα.

### **5.3. Ενσωμάτωση του WISE με τη μαθητεία και την υποστηριζόμενη απασχόληση**

Η έννοια WISE αναφέρεται:

- A. Σε αυτόνομες οικονομικές οντότητες των όποιων οι κύριοι στόχοι είναι η επαγγελματική ένταξη- στο πλαίσιο του WISE ή σε συμβατικές επιχειρήσεις - των ατόμων που αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες στην αγορά εργασίας. Αυτή η ένταξη επιτυγχάνεται μέσω παραγωγικής δραστηριότητας και προσαρμοσμένης παρακολούθησης ή μέσω κατάρτισης για να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι προσόντα (EMES International Research Network).
- B. Στην ανάπτυξη υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης ως ένα εξειδικευμένο τμήμα στους υπάρχοντες φορείς, οργανισμούς ή κοινωνικές επιχειρήσεις.

Λόγω των ιδιαιτεροτήτων των ομάδων-στόχων - ελλιπής ή ανεπαρκής εργασιακή εμπειρία και μία λιγότερο σαφής επαγγελματική πορεία - είναι απαραίτητος ένας συνδυασμός επαγγελματικής κατάρτισης (μαθητείας) και υποστηριζόμενης απασχόλησης.

Η επαγγελματική κατάρτιση στον εργασιακό χώρο - κοινωνική επιχείρηση ή δημόσια επιχείρηση- αξιοποιεί τα υπάρχοντα κίνητρα και μειώνει τις πιθανότητες εγκατάλειψης. Τα προγράμματα μαθητείας είναι απαραίτητα για τη στήριξη των επαγγελματικών στόχων που δεν καλύπτονται εξαιτίας της έλλειψης ικανοτήτων. Επιπλέον, παρέχουν μία ομαλή μετάβαση από την κατάσταση ανεργίας σε μία δομημένη δραστηριότητα, προσαρμόζουν τις προσδοκίες και προετοιμάζουν τους νέους για μελλοντική απασχόληση. Και οι μη-τεχνικές δεξιότητες (soft skills) και οι πρακτικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διατήρηση μιας εργασιακής θέσης και την επιτυχία διδάσκονται κατά τη διάρκεια του προγράμματος μαθητείας.

Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης ενισχύουν περαιτέρω την ανάπτυξη εργασιακών δεξιοτήτων. Ιδανικά, η πρακτική άσκηση θα πρέπει να συνεχίζεται με την απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας.

Το πρόγραμμα SEPAL είναι αρκετά ευέλικτο, ώστε οι υπηρεσίες WISE να είναι προσωποκεντρικές και να προσαρμόζονται στις ατομικές ανάγκες. Αυτό επιτρέπει την επιλογή των βέλτιστων επαγγελματικών εναλλακτικών λαμβάνοντας υπόψη τις υπάρχουσες ικανότητες και τις προσφορές στην αγορά εργασίας.

#### **Υπηρεσίες WISE**

- 1. Υπηρεσίες πρόσληψης- Έρευνα στην αγορά εργασίας- εντοπισμός εταιρειών που ήδη απασχολούν ΕΑΕΚ, πρόσβαση στον πληθυσμό-στόχο, δημιουργία βάσης δεδομένων, συλλογή δεδομένων επικοινωνίας
- 2. Αξιολόγηση των προτιμήσεων και ικανοτήτων των ΕΑΕΚ, εμπλοκή- παρακίνηση, διερεύνηση αξιών, εργασιακών δεξιοτήτων

- 3. Υπηρεσίες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής- υπηρεσίες συντονισμού περίπτωσης-ένταξη άλλων υπηρεσιών, επικοινωνία με τα σχετιζόμενα ενδιαφερόμενα μέρη, ενίσχυση κινήτρων, παροχή of δυνατοτήτων να δοκιμαστούν διάφορες μορφές απασχόλησης (job tasters)
- 4. Προσέγγιση εργοδοτών- εντοπισμός εργοδοτών που ενδιαφέρονται για την πρόσληψη ΕΑΕΚ
- 5. Αναζήτηση εργασίας- άμεση ή υποστηριζόμενη (μέσω διαμεσολάβησης)
- 6. Υπηρεσίες στήριξης για όσους αναζητούν εργασία- ομάδες υποστήριξης, κατάρτιση στις κοινωνικές δεξιότητες, κατάρτιση στις μη-τεχνικές δεξιότητες, σύνταξη βιογραφικού, διαχείριση συνέντευξης, κλπ.
- 7. Τοποθέτηση σε θέση εργασίας- υπηρεσίες πληροφόρησης και προσανατολισμού, κατάρτιση δεξιοτήτων για την επίτευξη καθηκόντων, πρακτική στήριξη, εντοπισμός επιπρόσθετων πηγών στήριξης (φυσικές πηγές στήριξης), συμβουλευτική, βοήθεια με εντοπισμό λύσεων
- 8. Επαγγελματική καθοδήγηση- κατάρτιση δεξιοτήτων, προσαρμογή στην εργασία, διαμεσολάβηση για επίλυση διαφορών
- 9. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων
- 10. Υπηρεσίες στήριξης για τους εργοδότες- πληροφόρηση, καθοδήγηση
- 11. Συνεχής στήριξη για όσο χρειάζεται

#### Πίνακας υπηρεσιών WISE

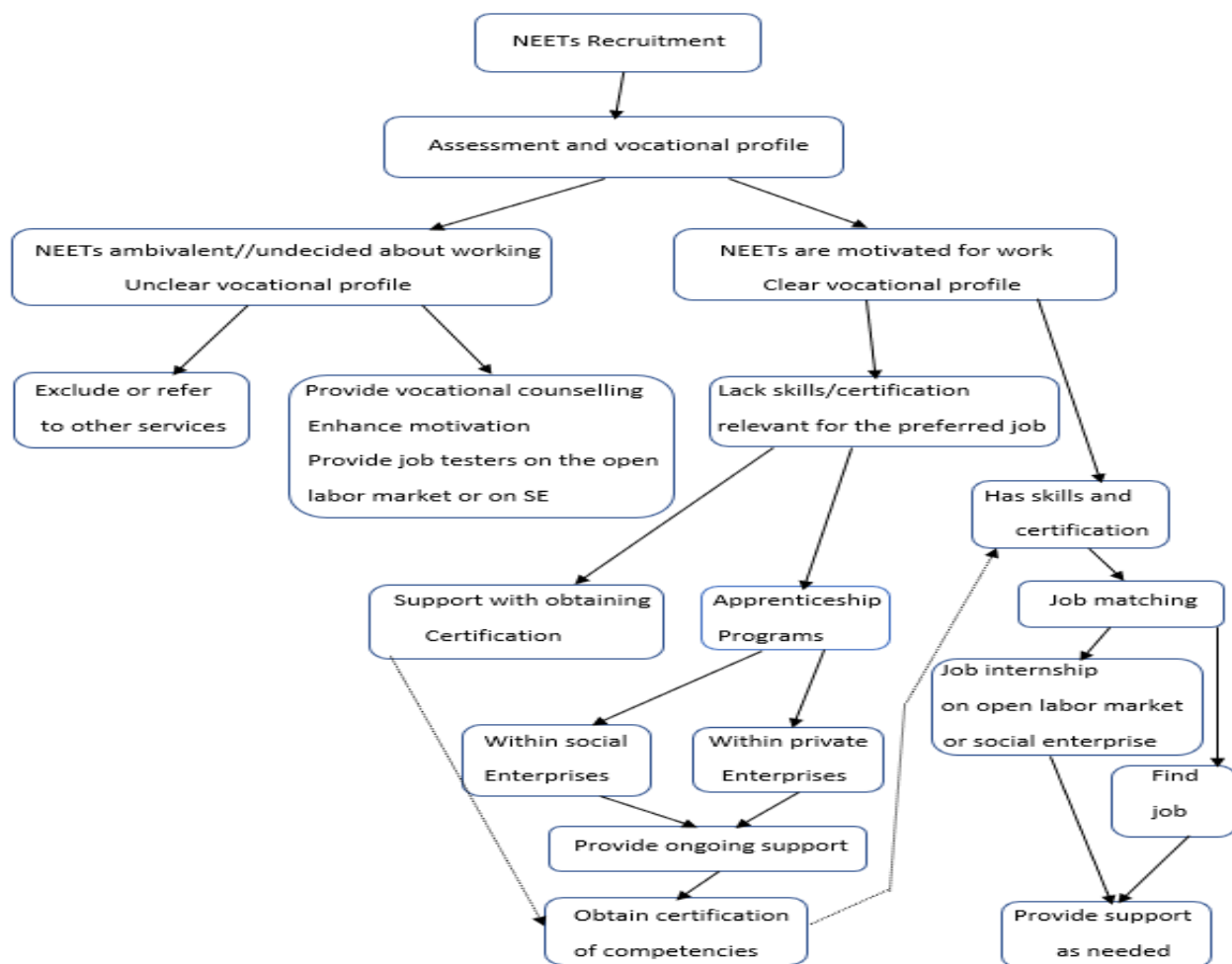
Κώδικας υπηρεσίας	Δραστηριότητα	Περιγραφή	Δικαιολογητικά έγγραφα
1.1. InfN	Πληροφόρηση των ΕΑΕΚ σχετικά με το πρόγραμμα SEPAL	Διανομή φυλλαδίων και άλλων υλικών πληροφόρησης. Διανομή του βιβλίου Μαθητείας SEPAL	Ενημερωτικά υλικά, βιβλίο Μαθητείας SEPAL
1.2. InfA	Πληροφόρηση των εργοδοτών και άλλων ενδιαφερόμενων σχετικά με το πρόγραμμα SEPAL	Διανομή φυλλαδίων και άλλων υλικών πληροφόρησης. Διανομή του βιβλίου ασκήσεων SEPAL	Ενημερωτικά υλικά, βιβλίο ασκήσεων SEPAL
1.3. R	Υπηρεσίες πρόσληψης	Συλλογή προσωπικών πληροφοριών, συμπλήρωση του έντυπου εγγραφής, ενημερωμένη συγκατάθεση για την αξιολόγηση και ενημερωμένη συγκατάθεση για την παροχή υπηρεσιών	Έντυπο εγγραφής Υπογεγραμμένη ενημερωμένη συγκατάθεση
2.1 EvN	Υπηρεσίες αξιολόγησης των ΕΑΕΚ	Υπηρεσίες αξιολόγησης των ΕΑΕΚ, επαγγελματική αξιολόγηση, προτιμήσεις και ενδιαφέροντα που	Επαγγελματικό προφίλ Έντυπο αρχικής αξιολόγησης

		σχετίζονται με την εργασία, ιστορικό επαγγελματικής πορείας, δεξιότητες και υπάρχουσες πιστοποιημένες ικανότητες	Έντυπο τελικής αξιολόγησης
2.2 EvA	Αξιολόγηση εργοδότη/ εταιρείας	Αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος, των χαρακτηριστικών του οργανισμού, των προτιμήσεων ή απαιτήσεων του εργοδότη, εργασιακές ευκαιρίες	Έκθεση συναντήσεως
3.1 Cons N	Συμβουλευτική για τους ΕΑΕΚ	Διερεύνηση επαγγελματικού ενδιαφέροντος, συντονισμός περίπτωσης, επίλυση προβλημάτων, διερεύνηση επαγγελματικών ενδιαφερόντων, διερεύνηση αξιών και ενίσχυση κινήτρων, διαμεσολάβηση για επίλυση διαφορών	Έκθεση συμβουλευτικής
3.2 CoA	Καθοδήγηση και στήριξη εργοδοτών	Διαμεσολάβηση για επίλυση διαφορών, επίλυση προβλημάτων, διαμόρφωση εργασίας (job carving )/ εμπλουτισμός εργασίας (job enrichment)/αφαίρεση καθηκόντων από την εργασία (job stripping), συμβουλευτική για τα δικαιώματα και επιδόματα, στήριξη για την πρόσβαση σε επιδόματα	Έκθεση συναντήσεως
4.1. MA	Υπηρεσίες διαμεσολάβησης της μαθητείας	Υπηρεσίες πληροφόρησης και προσανατολισμού, συμβουλευτική για τα επιδόματα, στήριξη για τον εντοπισμό του κατάλληλου προγράμματος μαθητείας, προετοιμασία των απαραίτητων εγγράφων, πληροφόρηση για τα δικαιώματα και καθήκοντα	Έκθεση διαμεσολάβησης
4.2. MI	Υπηρεσίες διαμεσολάβησης της	Υπηρεσίες πληροφόρησης και προσανατολισμού,	Έκθεση διαμεσολάβησης

	πρακτικής άσκησης	συμβουλευτική για τα επιδόματα, στήριξη για τον εντοπισμό του κατάλληλου προγράμματος πρακτικής άσκησης, προετοιμασία των απαραίτητων εγγράφων, πληροφόρηση για τα δικαιώματα και καθήκοντα, στήριξη στη σύνταξη βιογραφικού και συνοδευτικής επιστολής	
4.3. MJ	Υπηρεσίες εργασιακής διαμεσολάβησης	Υπηρεσίες πληροφόρησης και προσανατολισμού, συμβουλευτική για τα επιδόματα, στήριξη για τον εντοπισμό της κατάλληλης εργασίας, προετοιμασία των απαραίτητων εγγράφων, πληροφόρηση για τα δικαιώματα και καθήκοντα, στήριξη στη σύνταξη βιογραφικού και συνοδευτικής επιστολής	Έκθεση διαμεσολάβησης
5. D	Κατάρτιση δεξιοτήτων	Κατάρτιση μη-τεχνικών δεξιοτήτων, προετοιμασία για την επαγγελματική συνέντευξη, κατάρτιση κοινωνικών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων, δεξιότητες αυτοπεποίθησης, κλπ	Έκθεση δραστηριότητας
6. JCo	Υπηρεσίες καθοδήγησης και στήριξης στην εργασία	Υπηρεσίες πληροφόρησης και προσανατολισμού, κατάρτιση δεξιοτήτων που χρειάζονται για την ολοκλήρωση των εργασιακών καθηκόντων, πρακτική υποστήριξη, εντοπισμός επιπρόσθετων πηγών στήριξης/ φυσικών πόρων, καθοδήγηση, στήριξη στον εντοπισμό λύσεων	Έντυπο παρακολούθησης της εξέλιξης Έκθεση διαμεσολάβησης
7. S	Στήριξη εκτός εργασίας	Αγορά εξοπλισμού, μετακίνηση, ομάδες	Έκθεση δραστηριότητας

		στήριξης	των ομαδικών συναντήσεων Αποδείξεις
8 N	Δικτύωση	Συναντήσεις με τους εργοδότες, επαγγελματίες και άλλους ενδιαφερόμενους, βάση δεδομένων του εργοδότη, βάση δεδομένων εργασιακών ευκαιριών	Έντυπο συμμετοχής Έκθεση συναντήσεως/ Συνοπτικό πρακτικό Βάση δεδομένων
9.P	Προώθηση/ Διάδοση	Οργάνωση και συμμετοχή σε εκδηλώσεις, συνέδρια, forum, συγγραφή άρθρων, συλλογή βεβαιώσεων, καλών πρακτικών και επιτυχημένων περιπτώσεων	Κατάλογος συμμετεχόντων Παρουσίαση Power point

Το ακόλουθο σχήμα απεικονίζει την εξέλιξη των ΕΑΕΚ στο πλαίσιο του καινοτόμου προγράμματος SEPAL:



## Μεθοδολογία ανάπτυξης τμήματος WISE στο Bucovina Institute Romania

Στη Ρουμανία, ο φορέας που έχει την ευθύνη της αναγνώρισης και χορήγησης άδειας των κοινωνικών υπηρεσιών είναι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Δικαιοσύνης (Ministry of Labour and Social Justice/ MLSJ).

Για την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, κάθε πάροχος κοινωνικής υπηρεσίας, είτε είναι δημόσιος φορέας είτε μη-κυβερνητική οργάνωση, πρέπει να αποκτήσει το πιστοποιητικό αναγνώρισης εκ των προτέρων, ως πάροχος κοινωνικών υπηρεσιών.

Προκειμένου να γίνει αυτό, ο πάροχος θα πρέπει να υποβάλλει στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Δικαιοσύνης, σε έντυπη μορφή ή μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, τον φάκελο πιστοποίησης, ο οποίος θα πρέπει να περιέχει:

1. την αίτηση για την πιστοποίηση (το πρότυπο μπορεί να ανακτηθεί από τον ιστότοπο του Υπουργείου)

2. Δικαιολογητικά έγγραφα, τα οποία διαφοροποιούνται ανάλογα με τα έξης:

- την κατάσταση του παρόδου (νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου)
- τη διοικητική του εμπειρία στον χώρο των κοινωνικών υπηρεσιών.

Επιπρόσθετα με τα δικαιολογητικά έγγραφα, οι δημόσιοι πάροχοι, οι οποίοι κατά την ημερομηνία της αίτησης δεν έχουν δημιουργήσει μία κοινωνική υπηρεσία, υποχρεούνται να υποβάλλουν τα ακόλουθα έγγραφα:

- Βιογραφικό σημείωμα ενός ατόμου με εμπειρία/ προσόντα στη διοίκηση κοινωνικών υπηρεσιών ή κοινωνικής αρωγής
- αντίγραφο της σύμβασης εργασίας ή της σύμβασης παροχής υπηρεσιών του ατόμου που έχει την εμπειρία/ προσόντα στη διοίκηση κοινωνικών υπηρεσιών ή κοινωνικής αρωγής
- τη δέσμευση να ενημερώσει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Δικαιοσύνης για οποιεσδήποτε αλλαγές προκύψουν.

Το πιστοποιητικό αναγνώρισης έχει απεριόριστη διάρκεια. Εάν μέσα σε 3 χρόνια ο πάροχος δεν δημιουργήσει κοινωνικές υπηρεσίες, θα αποσύρει το πιστοποιητικό αναγνώρισης και ο πάροχος θα αφαιρεθεί από το μοναδικό ηλεκτρονικό μητρώο των παρόχων κοινωνικών υπηρεσιών.

*Άπαξ και ο πάροχος αποκτήσει το πιστοποιητικό αναγνώρισης, μπορεί να αρχίσει την διαδικασία χορήγησης άδειας παροχής των κοινωνικών υπηρεσιών.*

Στη Ρουμανία, προκειμένου ο πάροχος να επιλέξει την κατηγορία της κοινωνικής υπηρεσίας που περιλαμβάνει τις υπηρεσίες/δραστηριότητες που επιθυμεί να προσφέρει, θα πρέπει να συμβουλευθεί την Ηγεσία Κοινωνικών Υπηρεσιών (Social Services Nomenclature), που περιλαμβάνει όλες της κατηγορίες των κοινωνικών υπερισχύων που μπορούν να προσφερθούν.

Για την ίδρυση της υπηρεσίας WISE, ο Σύλλογος του Ινστιτούτου Bucovina επέλεξε να δημιουργήσει την υπηρεσία «COMMUNITY-WISE ASSISTANCE SERVICES» («Κοινοτικές Υπηρεσίες Υποστήριξης WISE»), που περιλαμβάνει τις κάτωθι υπηρεσίες:

Ψυχοκοινωνική συμβουλευτική πληροφόρηση, συμβουλευτική και νομική στήριξη, πληροφόρηση, αξιολόγηση και επεξεργασία σχεδίου παρέμβασης, κοινωνική ένταξη/επανένταξη, επαγγελματικός προσανατολισμός, σχολική επανένταξη.

Αφού επιλεγεί η κοινωνική υπηρεσία που θα δημιουργηθεί, θα πρέπει να πληροί τις ελάχιστες προδιαγραφές ποιότητας που χαρακτηρίζουν κάθε κοινωνική υπηρεσία. Τα έγγραφα είναι διαφορετικά ανάλογα με το κριτήριο στο οποίο η υπηρεσία υπόκειται.

Ο φάκελος για τη χορήγηση άδειας παροχής της κοινωνικής υπηρεσίας πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- αίτηση για χορήγηση άδειας παροχής της κοινωνικής υπηρεσίας. Το υπόδειγμα αίτησης μεταφορτώνεται στον ιστότοπο του Υπουργείου (Παράρτημα 7 του GD 118/2014)

Δικαιολογητικά έγγραφα:

- το πιστοποιητικό αναγνώρισης του παρόχου της κοινωνικής υπηρεσίας (επικυρωμένο από τον αιτούντα),
- κτηματολογική εγγραφή για πληροφόρηση, έγκυρη κατά την ημερομηνία της αίτησης (επικυρωμένο από τον αιτούντα),
- την πράξη/ νόμιμο έγγραφο της απόφασης για τη δημιουργία της κοινωνικής υπηρεσίας. Εάν πρόκειται για το Ινστιτούτο Bucovina, το έγγραφο είναι η απόφαση του διοικητικού συμβούλιου,

- τη ρύθμιση οργάνωσης και λειτουργίας της κοινωνικής υπηρεσίας (αντίγραφο επικυρωμένο από τον αιτούντα).
- Οι κανόνες οργάνωσης και λειτουργίας εγκρίνονται από το διοικητικό συμβούλιο. Βασίζονται σε ένα υπόδειγμα προδιαγραφών που μπορεί να ανακτηθεί από τον ιστότοπο του Υπουργείου.
- την αδειοδότηση από το Υγειονομικό για τη λειτουργία ή, ανάλογα με την περίπτωση, το έγγραφο που προβλέπει η ισχύουσα διαδικασία υγειονομικής ρύθμισης για τη λειτουργία δραστηριοτήτων για την κατάσταση υγείας του πληθυσμού που βρίσκεται σε κίνδυνο (αντίγραφο επικυρωμένο από τον αιτούντα),
  - πιστοποιητικό πυροπροστασίας ή το έγγραφο αίτησης γνωμοδότησης, που είναι καταγεγραμμένο από τα θεσμικά όργανα που προέβησαν στην κατάθεση (αντίγραφο επικυρωμένο από τον αιτούντα),
  - πιστοποιητικό φορολογικής εγγραφής μόνο για κοινωνικές υπηρεσίες νομικών προσώπων (επικυρωμένο από τον αιτούντα),
  - σύμβαση συνεργασίας μεταξύ του ιδιωτικού παρόχου και του περιφερειακού/τοπικού συμβουλίου στο οποίο τη διοικητική-χωρική σφαίρα λειτουργεί η κοινωνική υπηρεσία, μόνο για κοινωνικές υπηρεσίες στον τομέα προστασίας των παιδιών, που δημιουργείται και διοικείται από ιδιωτικό πάροχο.
  - υποχρεώσεις του παρόχου. Το υπόδειγμα βρίσκεται στον ιστότοπο του Υπουργείου
  - το έγγραφο αυτοαξιολόγησης που συμπληρώνεται υποχρεωτικά με πραγματικά επιτόπια δεδομένα. Το υπόδειγμα βρίσκεται στον ιστότοπο του Υπουργείου, στο τμήμα χορήγησης αδειάς κοινωνικών υπηρεσιών.

## 5.4. Πρόσληψη ΕΑΕΚ

### 5.4.1. Στοιχεία αποτελεσματικής παραπομπής και εμπλοκής στην Υποστηριζόμενη Απασχόληση

Η αποτελεσματική εμπλοκή του πελάτη εξαρτάται από την προσβασιμότητα στην πληροφόρηση και την συνάφεια και καταλληλότητα των πληροφοριών. Τα κριτήρια εισαγωγής θα πρέπει να προσδιορίζονται και, ιδανικά, οι υπηρεσίες θα πρέπει να είναι προσβάσιμες από όσο τον δυνατό περισσότερους πελάτες. Σύμφωνα με τις αρχές της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, όλα τα άτομα που επιθυμούν να εργαστούν είναι υποψήφια- κανείς δεν αποκλείεται. Αυτή η αρχή θα περιέχει να εφαρμόζεται στο πλαίσιο του SEPAL για τη δεδομένη ομάδα-στόχο των νέων ηλικίας 24-29.

Η ιδέα είναι να δημιουργηθεί μια απλή διαδικασία παραπομπής χρησιμοποιώντας τα ελάχιστα κριτήρια εισαγωγής και υποψηφιότητας. Το μοντέλο SEPAL δίνει μεγαλύτερη έμφαση στην ανάπτυξη εργασιακών ευκαιριών για τους νέους που είναι περισσότερο ευάλωτοι.

Στο πλαίσιο του μοντέλου SEPAL, το μοναδικό κριτήριο εισαγωγής για την δεδομένη ομάδα-στόχο είναι η επιθυμία να εργαστούν. Προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση των ευάλωτων νέων στις υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης, αναπτύχθηκαν κριτήρια προτεραιότητας. Αυτά περιλαμβάνουν την ύπαρξη ψυχικής αναπηρίας ή πρόβλημα ψυχικής υγείας, την εθνότητα Ρομά, τη χαμηλή ειδίκευση την κατάσταση μετανάστη, τον κίνδυνο φτώχειας.

Αναμένεται ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται σε αυτό το επίπεδο είναι προσωποκεντρικές και ενδυναμώνουν το άτομο να κάνει μια ενημερωμένη επιλογή. Στο τέλος αυτού του σταδίου, οι νέοι θα αποφασίσουν εάν θα αποδεχθούν τις υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης. Επομένως, είναι σημαντικό να παρέχονται σαφείς, ακριβείς και συνεπείς πληροφορίες και να προσαρμόζονται οι προσδοκίες του ατόμου που αναζητά εργασία. Αυτό, κατά την πρώτη επαφή, θα πρέπει να γίνεται σε ένα άνετο περιβάλλον και να διασφαλίζεται η ελάχιστη προστασία της ιδιωτικής ζωής. Ει δυνατόν, θα μπορούσαν να συστηθούν στα μέλη της ομάδας ή τουλάχιστον να



γίνει μια σύντομη παρουσίαση των μελών της ομάδας. Η ποιότητας της επικοινωνίας θα επηρεάσει την απόφαση του ατόμου να συμμετέχει στο πρόγραμμα.

#### Μεθοδολογικά βήματα πρόσληψης

1. Προσέγγιση-διάχυση πληροφοριών για τις υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης μέσω διαφημιστικών φυλλαδίων και παρακολούθηση/φιλοξενία εκδηλώσεων πληροφόρησης με τους βασικούς ενδιαφερόμενους, ώστε να διασφαλιστεί η προβολή του προγράμματος στην κοινότητα• συμπερίληψη σχετικών παραγόντων της κοινότητας στη διαδικασία πρόσληψης• διασαφήνιση των πλεονεκτημάτων της υποστηριζόμενης απασχόλησης και των προαπαιτούμενων του προγράμματος
2. Πρώτη επαφή- μπορεί να γίνει μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, του Facebook, ή άλλων κοινωνικών δικτύων, μέσω τηλεφώνου ή άμεσα, διά ζώσης. Σε αυτό το επίπεδο, θα πρέπει να παρέχεται περισσότερη πληροφόρηση και να προγραμματιστεί η πρώτη συνέντευξη με το νεαρό άτομο, εφόσον είναι υποψήφιο. Η πρώτη εντύπωση έχει σημασία, επομένως, και η ζεστή και φιλική στάση μπορεί να διευκολύνει τη συμμετοχή
3. Η αρχική συνέντευξη μπορεί να γίνει από επαγγελματικό σύμβουλο ή από άλλα μέλη της ομάδας. Είναι καλύτερα η συνέντευξη να πραγματοποιηθεί σε ένα ήσυχο μέρος με ελάχιστες ενοχλήσεις και να διασφαλιστεί η προστασία της ιδιωτικής ζωής. Το ζήτημα της εμπιστευτικότητας θα πρέπει να αντιμετωπιστεί. Η διάρκεια της συνάντησης και η ποσότητα των πληροφοριών που παρέχονται θα πρέπει να προσαράζονται στις ιδιαιτερότητες του κάθε νέου. Το άτομο θα πρέπει να κατανοεί το γενικό πλαίσιο της ιδέας της υποστηριζόμενης απασχόλησης και τον ρόλο και τις δραστηριότητες που σχετίζονται και, με βάση αυτό, να πάρει την τελική απόφαση σχετικά με την συμμετοχή του στο πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης. Η συνέντευξη θα πρέπει να διευκρινίζει τα κίνητρα του ατόμου να εργαστεί ή να συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα μαθητείας και να διερευνά τη φύση της εργασίας. Εάν οι ανάγκες του ατόμου δεν μπορούν να καλυφθούν από το πρόγραμμα SEPAL, τότε θα πρέπει να παραπεμφθεί σε άλλες περισσότερο κατάλληλες υπηρεσίες ή παρόχους. Στο τέλος της συνέντευξης, θα πρέπει να έχουν διασαφηνίσει οι προσδοκίες του ατόμου από το πρόγραμμα και τη μορφή της διαθέσιμης στήριξης, συμπεριλαμβανόμενων των οικονομικών κινήτρων. Ακόμη, σε αυτό το σημείο ο νέος μπορεί να αποφασίσει το άτομο που θα συμπεριληφθεί από το δικό του δίκτυο υποστήριξης ή από τους ενδιαφερόμενους που παρέχουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης και θα πρέπει να υπογραφεί ένα έντυπο συναινετικής συμφωνίας, που επιπλέον θα περιλαμβάνει τα όρια της δημοσιοποίησης πληροφοριών. Το αποτέλεσμα του αρχικού διαλόγου θα πρέπει να συνοψιστεί και να συμπεριληφθεί στον φάκελο του ατόμου που αναζητά εργασία. Η αρχική συνέντευξη θα πρέπει να ολοκληρωθεί με τον προγραμματισμό της επαγγελματικής αξιολόγησης όσο το δυνατόν γρηγορότερα.

<b>Κριτήρια για τον καθορισμό της ένταξης των ΕΑΕΚ στις ομάδες-στόχους του SEPAL</b>	
<b>Κριτήρια ένταξης για την ομάδα ατόμων με αναπηρίες</b> (η παρουσία μιας	<ul style="list-style-type: none"><li>- Παρουσία σωματικής αναπηρίας ή βλάβης (απαιτείται ιατρική διάγνωση)</li><li>- Χρήστης ή πρώην χρήστης των υπηρεσιών ψυχικής υγείας (ψυχιατρικό ιστορικό- σχετικά έγγραφα που</li></ul>

κατάστασης από τις ακόλουθες αρκεί)	<p>αποδεικνύουν την ιατρική διάγνωση και θεραπεία, εξιτήριο, σημείωμα από τον θεράποντα ιατρό, προηγούμενες εκθέσεις ψυχολογικής ή ψυχιατρικής αξιολόγησης)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Αναπηρία λόγω προβλήματος ψυχικής υγείας, η αναπηρία ή σωματική αναπηρία πιστοποιείται από επαγγελματία που διαθέτει άδεια</li> <li>- Ψυχολογικό πρόβλημα ή σωματική αναπηρία που παρεμποδίζει και περιορίζει την πρόσβαση ή την ένταξη στην αγορά εργασίας, όπως έχει διαπιστωθεί από τον επαγγελματικό σύμβουλο WISE (έκθεση επαγγελματικού συμβούλου).</li> </ul>
Κριτήρια ένταξης για την <b>ομάδα Ρομά</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Γραπτή <a href="#">υπεύθυνη δήλωση</a> που συμπληρώνεται και υπογράφεται οικειοθελώς από τον νέο ΕΑΕΚ ή άλλο σχετικό έγγραφο που πιστοποιεί την εθνότητα.</li> </ul>
Κριτήρια ένταξης για την <b>ομάδα χαμηλής ειδίκευσης</b> (τουλάχιστον ένα)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (γυμνάσιο ή χαμηλότερη βαθμίδα), πρόωρη εγκατάλειψη σχολείου ή σχολική διαρροή</li> <li>- Περιορισμένες δεξιότητες ανάγνωσης, γραφής και αριθμητικής</li> <li>- Έλλειψη εργασιακών ικανοτήτων ή επαγγελματικού ιστορικού</li> <li>- Μαθησιακές δυσκολίες</li> <li>- Γραπτή υπεύθυνη δήλωση του ΕΑΕΚ αναφορικά με τα έτη σπουδών και της περιορισμένης ή μηδαμινής εργασιακής εμπειρίας.</li> </ul>
Κριτήρια ένταξης για την <b>ομάδα που βρίσκεται σε κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού</b> (τουλάχιστον μία από τις ακόλουθες συνθήκες αρκεί)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Καθόλου εισόδημα ή εισόδημα χαμηλότερο του κατώτατου μισθού της χώρας</li> <li>- Σοβαρή υλική στέρηση- άτομα που, λόγω έλλειψης οικονομικών μέσων, αδυνατούν να αγοράσουν τουλάχιστον τέσσερα από τα ακόλουθα εννέα οικιακά είδη: 1) επαρκή θέρμανση κατοικίας, 2) διακοπές μίας βδομάδας το έτος, 3) γεύμα με κρέας ή ψάρι κάθε δεύτερη μέρα, 4) αντιμετώπιση απροσδόκητων δαπανών, 5) καθυστερούμενες οφειλές ενυπόθηκου δανείου ή ενοικίου, λογαριασμοί υπηρεσιών κοινής ωφέλειας, δόσεις για μίσθωση και αγορά ή άλλες αποπληρωμές δανείου, 6) τηλέφωνο, 7) a έγχρωμη τηλεόραση, 8) πλυντήριο 9) αυτοκίνητο</li> <li>- Διαβίωση σε νοικοκυριά με μηδενική ή χαμηλή ένταση εργασίας (εργασία ενηλίκων για λιγότερο</li> </ul>

	<p>από το 20% του συνολικού αριθμού των μηνών κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Εξάρτηση από το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας</li> <li>- Μακροχρόνια ανεργία (διάρκεια ανεργίας για περισσότερο από 12 μήνες).</li> </ul>
Κριτήρια ένταξης για την ομάδα μεταναστών/προσφύγων	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Σχετικά έγγραφα για την ιδιότητα του μετανάστη - πιστοποιητικό εγγραφής, άδεια εργασίας, κλπ.</li> </ul>

#### 5.4.2. Σημασία της συμβουλευτικής για τα επιδόματα

Για τους περισσότερους ανθρώπους η ζωή που στηρίζεται σε επιδόματα σημαίνει μια ζωή στην φτώχεια, με περιορισμένη αυτονομία. Εάν οι άνθρωποι βρίσκουν κατάλληλη εργασία και αξιοποιούν τα διαθέσιμα κίνητρα, δεν επηρεάζονται από την απώλεια ή μείωση των επιδομάτων ανεργίας ή αναπηρίας. Σε αυτό το επίπεδο είναι σημαντικό να παρέχονται ακριβείς πληροφορίες, έτσι ώστε ο πελάτης να λαμβάνει ενημερωμένες αποφάσεις και να προσαρμόζει τις προσδοκίες του. Είναι απαραίτητη η αναλυτική πληροφόρηση για τα υπάρχοντα κίνητρα για εργασία και άλλα υποστηρικτικά μέτρα και επιδόματα που σχετίζονται με την εργασία, όπως και η κατανόηση αυτών που λειτουργούν στην πράξη και αυτών που δεν λειτουργούν. Οι συμβουλές από έναν νομικό ειδικό ή ειδήμονα από το τοπικό γραφείο εργασίας θα ήταν χρήσιμες για τον εντοπισμό ευκαιριών και την καλύτερη κατανόηση των πολιτικών και των νομικών διαδικασιών που επηρεάζουν την απασχόληση της ομάδας-στόχου. Οι ανικανοποίητες προσδοκίες επηρεάζουν την επικοινωνία και την εργασιακή παρακίνηση και, επομένως, οι ακριβείς πληροφορίες από την αρχή είναι κρίσιμες για την επιτυχία του προγράμματος.

### 5.5. Λειτουργική αξιολόγηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων και κλίσεων

#### 5.5.1 Αρχές της αποτελεσματικής αξιολόγησης

1. Η επαγγελματική αξιολόγηση είναι μια προσωποκεντρική διαδικασία με στόχο να βοηθήσει το άτομο που αναζητά εργασία να κάνει ενημερωμένες επιλογές για την απασχόληση και σταδιοδρομία του και να καθορίσει τα μέτρα στήριξης που είναι απαραίτητα για την επιδίωξη σχετικών προσωπικών στόχων

2. Οι πληροφορίες που συλλέγονται θα πρέπει να είναι συναφείς, ώστε να διευκολύνεται ο εντοπισμός των αξιών, των κινήτρων, των ενδιαφερόντων, των εργασιακών δεξιοτήτων και στάσεων, των πηγών και αναγκών στήριξης του ατόμου που αναζητά εργασία

3. Οι πληροφορίες που συλλέγονται θα πρέπει να εστιάζουν στο μέλλον, σε αυτό που το άτομο που αναζητά εργασία θέλει να επιτύχει στις δεδομένες συνθήκες. Οι στόχοι θα πρέπει να είναι ρεαλιστικοί και προσαρμοσμένοι στις τρέχουσες δυνατότητες. Η εστίαση στο μέλλον αποκαλύπτει τις επαγγελματικές φιλοδοξίες και προσδοκίες, επιτρέπει την ελπίδα και καθιστά τη διαδικασία δημιουργίας του επαγγελματικού προφίλ περισσότερο ενδιαφέρουσα, περισσότερο προσωπική και καινοτόμα. Οι προηγούμενες εμπειρίες είναι, επίσης, σχετικές, αλλά η μεγάλη εστίαση σε απώλειες και παρελθοντικές εμπειρίες μπορεί να μειώσει την παρακίνηση και να πυροδοτήσει το αίσθημα της απόγνωσης και την αποθάρρυνση

4. Οι προτιμήσεις και ανάγκες του ατόμου που αναζητά εργασία θα πρέπει να κατευθύνουν την διαδικασία. Οι επαγγελματίες θα πρέπει να καθοδηγούν προσεκτικά και να ενδυναμώνουν το άτομο ώστε να κάνει ενημερωμένες επιλογές και να αναλάβει την ευθύνη των αποφάσεων και των πράξεών του

5. Το άτομο που αναζητά εργασία είναι ισότιμος συνεργάτης και θα πρέπει να αποφασίζει για το είδος των πληροφοριών και για τις πηγές που θα συμβουλευθεί. Μπορεί να συμβουλευθεί και άλλα άτομα (πχ. μέλη της οικογένειάς του, φίλους, άλλους επαγγελματίες) μόνο εάν το άτομο που αναζητά εργασία συμφωνεί κατηγορηματικά. Επίσης, η τελική απόφαση για το είδος των πληροφοριών που θα πρέπει να αποκαλυφθούν λαμβάνεται από το άτομο που αναζητά εργασία

6. Η καθιέρωση μια καλής εργασιακής σχέσης με το άτομο που αναζητά εργασία είναι ένα βασικό συστατικό της επιτυχίας και ένας ισχυρός παρωθητικός παράγοντας

7. Στο τέλος της διαδικασίας της επαγγελματικής αξιολόγησης, η ομάδα της υποστηριζόμενης απασχόλησης θα πρέπει να μπορεί να απαντήσει τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- ποιοι είναι οι γενικοί επαγγελματικοί στόχοι του ατόμου που αναζητά εργασία;
- τι είδους εργασίες και εργασιακά περιβάλλοντα είναι επιθυμητά και ρεαλιστικά;
- ποιες πιθανές προκλήσεις μπορεί να συναντήσει το άτομο που αναζητά εργασία στην επιθυμητή εργασία;

- ποια μέτρα και στρατηγικές στήριξης απαιτούνται για την εύρεση, διασφάλιση και διατήρηση της προτιμώμενης εργασίας;

8. Το επαγγελματικό προφίλ είναι ένα ζωντανό έγγραφο σε διαρκή εξέλιξη που χρειάζεται να επανεξετάζεται και να επικαιροποιείται τακτικά, αναφέροντας την πρόοδο που πραγματώθηκε και συμπεριλαμβάνοντας τις νέες ικανότητες και δεξιότητες που αναπτύχθηκαν. Το άτομο που αναζητά εργασία θα πρέπει να λαμβάνει αντίγραφο του επαγγελματικού του προφίλ

9. Η επαγγελματική αξιολόγηση δεν θα πρέπει να διαρκεί περισσότερο από 1-2 συναντήσεις. Οι εκτενείς αξιολογήσεις μειώνουν τα κίνητρα για εργασία

10. Η επαγγελματική αξιολόγηση πρέπει να παρουσιάζει ευαισθησία για τον πολιτισμό του ατόμου. Η αποφυγή επικριτικών πληροφοριών για τον πολιτισμό ή τις συνήθειες του ατόμου που αναζητά εργασία είναι κρίσιμη

11. Είναι σημαντική η αποφυγή επαγγελματικής ορολογίας και η συστηματική επισήμανση του σκοπού της αξιολόγησης, όπως και η διευκρίνηση του τρόπου με τον οποίο θα βοηθήσει το άτομο που αναζητά εργασία να εντοπίσει και να διασφαλίσει μια εργασία.

#### **5.5.2. Η διαδικασία και η μεθοδολογία της σκιαγράφησης του επαγγελματικού προφίλ**

##### **1. Συλλογή πληροφοριών σχετικών με την απασχόληση. Ζητήματα προστασίας της ιδιωτικής ζωής και εμπιστευτικότητας. Όρια στην αποκάλυψη στοιχείων.**

Για την αποφυγή συλλογής μη απαραίτητων ή περιττών πληροφοριών, ο επαγγελματικός σύμβουλος θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και να εξετάζει τα κάτωθι ερωτήματα:

- Είναι αυτές οι πληροφορίες χρήσιμες για την διαδικασία απασχόλησης; Με ποιον τρόπο;
- Είναι αυτές οπλή πληροφορίες σχετικές με την επιλογή κατάλληλων υπηρεσιών στήριξης και του προγράμματος ανάπτυξης δεξιοτήτων; Με ποιον τρόπο μπορεί να χρησιμοποιηθούν μελλοντικά;

- Τι είδους πληροφορίες ενδιαφέρουν τον μελλοντικό εργοδότη και ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος να μεταβιβάστουν αυτές οι πληροφορίες;
- Τι αντίκτυπο μπορεί να έχει η αποκάλυψη κάποιων πληροφοριών στο άτομο που αναζητά εργασία; Ποιες είναι οι επιπτώσεις της άγνοιας κάποιων διαστάσεων της ζωής του ατόμου που αναζητά εργασία;
- Προσανατολίζονται αυτές οι πληροφορίες προς τις μελλοντικές και επιθυμητές εργασίες;

Στη διαδικασία επαγγελματικής αξιολόγησης, θεωρούνται συναφείς οι πληροφορίες που μπορεί να έχουν θετική ή αρνητική επίδραση στις εργασιακές καταστάσεις.

Οι τομείς που πρέπει να διερευνηθούν περιλαμβάνουν τα έξης:

- Επαγγελματικό ιστορικό και ουσιαστικές εργασιακές εμπειρίες, και σε τυπικά και σε μη τυπικά περιβάλλοντα- προηγούμενες εργασίες, εθελοντική εργασία, οικιακά, φροντίδα παιδιών/οικογένειας, πρακτική μέσω εκπαίδευσης ή μέσω μέντορα
- Εκπαίδευση και τυπικά προσόντα- έτη σπουδών, συμμετοχές σε μαθήματα, πιστοποιητικά ικανοτήτων
- Δεξιότητες
  - α. Σωματικές δεξιότητες- αξιολόγηση προβλημάτων και σωματικών αναπηριών που περιορίζουν τις επιλογές, αλλά και των δυνατών σημείων
  - β. Γνωστικές δεξιότητες- δεξιότητες μάθησης και ικανότητα προσαρμογής της συμπεριφοράς
  - γ. Προσωπικές δεξιότητες- υγιεινή, διαχείριση ατομικού προϋπολογισμού, ικανότητα ανεξάρτητης μετακίνησης κλπ.
  - δ. Κοινωνικές δεξιότητες- ικανότητα κατανόησης και κατάλληλης απόκρισης σε μηνύματα άλλων, ικανότητα αλληλεπίδρασης με τους άλλους με κατάλληλους τρόπους
  - ε. Γλώσσα και επικοινωνιακές δεξιότητες- ορθός λόγος, ευφράδεια, κατανόηση, γνώση λεξιλογίου και γραπτής γλώσσας
  - στ. Δεξιότητες συναισθηματικής ρύθμισης- διαχείριση δύσκολων συναισθημάτων, αντιμετώπιση συναισθηματικών κρίσεων, στρατηγικές διαχείρισης του άγχους, συμπεριλαμβανομένης της προσαρμοστικής συμπεριφοράς (πχ αθλητισμός) και της διαχείρισης προβληματικής συμπεριφοράς (πχ κατάχρηση αλκοόλ)
- Εργασιακές προτιμήσεις: είδη εργασίας, εργασιακό ωράριο, απόσταση από την εργασία και ζητήματα μετακίνησης, προτιμώμενο εργασιακό περιβάλλον- εσωτερική ή εξωτερική εργασία, σε μικρή ή μεγάλη εταιρεία, σε θορυβώδες ή ήσυχο περιβάλλον, προτιμώμενα εργασιακά καθήκοντα και ποσότητα κοινωνικών επαφών
- Χόμπι και ενδιαφέροντα

#### **Οι ερωτήσεις περιλαμβάνουν:**

- Ποια είναι η προτιμώμενη/ιδανική εργασία;
- Έχετε εργαστεί σε ατομική απασχόληση ή άλλα περιβάλλοντα;
- α. Εάν ναι, που; β. Τι ακριβώς κάνατε; γ. Τι ήταν αποτελεσματικό και τι όχι στην τρέχουσα εργασία/στις προηγούμενες εργασίες;
- Τι είδους δραστηριότητες και/ή χόμπι σας αρέσουν;
- Έχετε πότε δουλέψει εθελοντικά; α. Εάν ναι, που; β. Τι ακριβώς κάνατε;

- Τι ήταν αποτελεσματικό και τι όχι στην τρέχουσα εθελοντική εργασία/στις προηγούμενες εθελοντικές εργασίες;
- Τι δεξιότητες έχετε; Σε τι είστε καλός/ή;
- Τι είδους εργασίας ΔΕΝ θα επιθυμούσατε;
- Πως θα μετακινούσασταν από και προς στην εργασία (κυκλώστε όσα ταιριάζουν): Λεωφορείο, Περπατώντας/Με αναπηρική πολυθρόνα, Με Ποδήλατο, Αυτοκίνητο, Τρένο, Μετακίνηση με φίλους/οικογένεια, Άλλο;
- Εάν ήδη αναζητάτε εργασία ή έχετε αναζητήσει εργασία έχετε αντιμετωπίσει προβλήματα κατά την εύρεση εργασίας; Εάν ναι, ποιοι θεωρείτε πως είναι οι λόγοι; Πώς θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν;
- Υπάρχει κάτι που σας ανησυχεί σχετικά με την πρόσληψη;
- Προσλαμβάνεστε αλλά δεν παραμένετε στην εργασία για πολύ καιρό; Εάν ναι, πόσο συχνά έχει συμβεί αυτό;
- Διαθέτει η οικογένειά σας και/ή το σύστημα στήριξής σας τα κίνητρα να σας βοηθήσουν να προσληφθείτε και να διατηρήσετε μία εργασία;
- Γνωρίζετε κάποιον που θα μπορούσε να έχει μια επαφή χρήσιμη για την εύρεση εργασίας;

Στο τέλος της επαγγελματικής αξιολόγησης, οι σχετικές πληροφορίες που συλλέχθηκαν θα πρέπει να συνοψιστούν και να παρουσιαστούν στο άτομο που αναζητά εργασία. Το έντυπο του επαγγελματικού προφίλ που προτείνεται από τον οδηγό της EUSE (βλ. παράρτημα) είναι χρήσιμο σε αυτό το σημείο, καθώς παρέχει έναν εύκολο τρόπο να αντιμετωπιστεί, με φιλικό προς τον χρήστη τρόπο, το κάθε ζήτημα που συναντάται κατά τη διαδικασία αξιολόγησης.

Αναφορικά με το ζήτημα της αποκάλυψης πληροφοριών, ο ειδικός της υποστηριζόμενης απασχόλησης θα πρέπει να εφαρμόζει την αρχή της επιλογής του ατόμου που αναζητά εργασία. Το άτομο που αναζητά εργασία θα πρέπει να έχει την τελική επιλογή σχετικά με το είδος των πληροφοριών που θα πρέπει να αποκαλυφθούν στον εργοδότη και με όσα θα παραμείνουν απόρρητα. Οι πληροφορίες θα πρέπει να αποκαλύπτονται μόνο μετά την σαφή συγκατάθεση του ατόμου που αναζητά εργασία και θα πρέπει να περιλαμβάνουν μόνο όσα σχετίζονται με την εργασιακή κατάσταση. Στην περίπτωση που το άτομο που αναζητά εργασία είναι αναποφάσιστο σχετικά με τις πληροφορίες που θα πρέπει να αποκαλυφθούν, θα μπορούσε να διεξαχθεί μία εις βάθος ανάλυση των ωφελειών και των μειονεκτημάτων της αποκάλυψης κάποιων προσωπικών διαστάσεων. Το άτομο που αναζητά εργασία θα πρέπει να έχει επίγνωση των συνεπειών της αποκάλυψης πληροφοριών πριν το αποφασίσει.

## **2. Σχεδιασμός σταδιοδρομίας και στρατηγικές στήριξης**

Μετά την ολοκλήρωση του επαγγελματικού προφίλ και της συλλογής όλων των σχετικών πληροφοριών, το άτομο που αναζητά εργασία και ο ειδικός της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης συζητούν σχετικά με τις εργασιακές φιλοδοξίες που είναι ρεαλιστικές και μπορούν να επιδιωχθούν σύντομα. Εάν οι εργασιακές προσδοκίες δεν είναι ρεαλιστικές, είναι καθήκον του επαγγελματία της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης να καθοδηγήσει προσεκτικά τα άτομα που αναζητούν εργασία προς πιο ρεαλιστικούς στόχους σε συνάρτηση με τις αξίες και προτιμήσεις τους. Η δυνατότητα πειραματισμού σε διαφορετικές μορφές απασχόλησης (job taster) θα ήταν χρήσιμο εργαλείο και για την προσαρμογή των εργασιακών προσδοκιών και για την αξιολόγηση των εργασιακών προτιμήσεων. Για να είναι αποτελεσματικές οι συζητήσεις και οι εμπειρίες θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ανάγκες, τα ενδιαφέροντα, και την κατάσταση κάθε ατόμου.

Τα εργαλεία του SEPAL (SEPAL Toolkit) (βλ. παράρτημα 1) μπορούν να είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για τον καθαρισμό του είδους της εργασίας για την οποία ενδιαφέρεται το άτομο που αναζητά εργασία και τη μορφή της στήριξης που απαιτείται.

Ο γενικός σκοπός σε αυτό το επίπεδο είναι η διευκόλυνση της μετάβασης σε μία εργασία και η διασφάλιση μιας εργασίας που ταιριάζει στο άτομο που αναζητά εργασία. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να συνδέονται οι γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες και προτιμήσεις του ατόμου που αναζητά εργασία με τα εργασιακά καθήκοντα, την κουλτούρα του χώρου εργασίας και το συνολικό εργασιακό περιβάλλον. Τα άτομα που αναζητούν εργασία και οι ειδικοί της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης συνεργάζονται για να δημιουργήσουν ένα σχέδιο που θα βοηθήσει το άτομο που αναζητά εργασία να βιώσει μια σταθερή μετάβαση από τη τρέχουσα κατάσταση ανεργίας σε άλλα περιβάλλοντα- μαθητεία ή απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας. Χρειάζεται να διασφαλιστεί ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται σε αυτό το επίπεδο δεν είναι χρόνος που δαπανάται, αλλά χρόνος στον οποίο επενδύεται η οικοδόμηση μιας γέφυρας για έναν άλλο τρόπο ζωής.

Προκειμένου να αξιολογήσει τις υπηρεσίες απασχόλησης, ένα άτομο θα πρέπει τουλάχιστον να στοχεύει στη διερεύνηση της ολοκληρωμένης απασχόλησης. Κάθε συζήτηση πρέπει να αρχίζει με την πίστη ότι ο καθένας μπορεί να εργαστεί στην ολοκληρωμένη απασχόληση.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό ο ειδικός της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης να αξιολογεί τη στήριξη που χρειάζεται το άτομο που αναζητά εργασία σε κρίσιμους τομείς, όπως

- Κοινωνικές δεξιότητες
- Ανεξάρτητη διαβίωση
- Διαχείριση οικονομικών
- Περίοδοι πρακτικής εξάσκησης
- Ενδυνάμωση προσόντων
- Στήριξη στην οικογένεια/δίκτυο

Η κοινωνική στήριξη είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς οι μελέτες δείχνουν τη συσχέτισή της με την επαγγελματική επιτυχία και τη διατήρηση της εργασίας. Επομένως, τα άτομα που αναζητούν εργασία με περιορισμένη κοινωνική στήριξη χρειάζονται ειδική μεταχείριση και οι υπηρεσίες που αυξάνουν την κοινωνική στήριξη και βελτιώνουν τις κοινωνικές δεξιότητες μπορούν να αναπτυχθούν ταυτόχρονα με τις υπηρεσίες απασχόλησης.

Η παροχή στήριξης είναι μια προορατική διαδικασία και, επομένως, απαιτούνται τα έξης:

- Σχεδιασμός εκ των προτέρων
- Πρόβλεψη και στρατηγική προσέγγιση πιθανών δυσκολιών ή προκλήσεων στη μελλοντική εργασιακή κατάσταση
- Στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων και εντοπισμός λύσεων
- Ανάπτυξη σε σχέση με την υπάρχουσα εμπειρία
- Βέλτιστη αξιοποίηση πόρων (παροχή ακριβούς ποσότητας στήριξης, ούτε περισσότερη ούτε λιγότερη) με εστίαση στην αυτονομία και τον αυτοπροσδιορισμό του ατόμου
- Στρατηγικές μάρκετινγκ- σκέψεις για θετικούς τρόπους παροχής πληροφοριών στους εργοδότες και προσέγγισης των ανησυχιών τους.

### **3. Δημιουργία του Σχεδίου Δράσης**

Το Σχέδιο Δράσης είναι ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται στη διαδικασία δημιουργίας επαγγελματικού προφίλ για τη καταγραφή διαφορετικών βημάτων που ακολουθούνται ώστε να

επιτευχθούν οι επιδιωκόμενοι στόχοι και να διευκολυνθεί η μετάβαση στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης- την Εύρεση Εργασίας.

Το Σχέδιο Δράσης δημιουργείται με την συμμετοχή του ατόμου που αναζητά εργασία. Ακόμη, μέλη από το δίκτυο στήριξής του- φίλοι ή μέλη της οικογένειας μπορούν να παραβρεθούν στη συνάντηση εάν συμφωνεί.

Σύμφωνα με τον οδηγό EUSE, το Σχέδιο Δράσης «χρειάζεται να δηλώνει με σαφήνεια τους μακροχρόνιους στόχους (πχ. εύρεση εργασίας) και τους αμέσους στόχους για να επιτευχθεί αυτό». Κάθε Σχέδιο Δράσης περιλαμβάνει 5 διακριτές κατηγορίες που καθοδηγούν την παρέμβαση (πρότυπο Σχεδίου Δράσης EUSE, βλ. παράρτημα) και θα πρέπει να επανεξετάζεται τακτικά.

**Τι** – Τι θέλει το άτομο που αναζητά εργασία να επιτύχει; Δηλ να δοκιμάσει διαφορετικά είδη απασχόλησης (job taster), να ολοκληρώσει ένα προσόν.

**Πώς** – Πώς θα επιτύχει αυτόν το στόχο το άτομο που αναζητά εργασία; Ποιες ενέργειες/ δραστηριότητες θα χρειαστεί να αναλάβει το άτομο που αναζητά εργασία; Για παράδειγμα, να ερευνησει για να εντοπίσει διαφορετικές μορφές απασχόλησης που θα ήθελε να δοκιμάσει.

**Ποιος** – Ποιος είναι υπεύθυνος για τη διεξαγωγή των ενεργειών; Δηλ το άτομο που αναζητά εργασία, ο ειδικός της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, ένα μέλος της οικογένειας, άλλος επαγγελματίας κλπ.

**Πότε** – Ορισμός ρεαλιστικών χρονικών πλαισίων για την ολοκλήρωση της ενέργειας/δραστηριότητας. Πέραν του ορισμού χρονικού πλαισίου για κάθε ενέργεια, θα πρέπει να συμφωνηθεί μεταξύ του ατόμου που αναζητά εργασία και της ομάδας της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης μία ημερομηνία επανεξέτασης.

**Επιτεύγματα** – Καταγραφή ενεργειών/δραστηριοτήτων όταν ολοκληρώνονται. Αυτό θα πρέπει να συζητάται στο στάδιο της επανεξέτασης.

Το Σχέδιο Δράσης θα πρέπει να είναι απλό και εύκολο να κατανοηθεί από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Το άτομο που αναζητά εργασία θα πρέπει να συμφωνεί με τις ενέργειες που καταδεικνύει το Σχέδιο Δράσης. Οι προτιμήσεις του ατόμου που αναζητά εργασία βρίσκονται στο κέντρο της όλης διαδικασίας λήψης απόφασης, άλλα το σχέδιο θα πρέπει να είναι ρεαλιστικό όσον αφορά το χρονοδιάγραμμα και τις εργασιακές δυνατότητες του ατόμου που αναζητά εργασία.

#### **4. Επανεέλεγχος του Σχεδίου Δράσης**

Το Σχέδιο Δράσης είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για την παρακολούθηση της προόδου και των επιτευγμάτων. Η διαρκής παρακολούθηση είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι η τρέχουσα προσέγγιση συμβάλλει στην πρόοδο προς την επιθυμητή κατεύθυνση και ότι εντοπίζονται τάχιστα πιθανές απειλές ή προκλήσεις. Θα πρέπει να γίνονται προσαρμογές στο σχέδιο ώστε να αντιμετωπίζονται καλύτερα οι συγκεκριμένες συνθήκες ή οι παράγοντες που εμποδίζουν την επιτυχία. Το σχέδιο δράσης μπορεί να επανελέγχεται όσο συχνά κρίνει η ομάδα πως είναι απαραίτητο, μηνιαίως ή κάθε τρεις μήνες.

#### **5.6. Ενίσχυση των κινήτρων των ΕΑΕΚ**

Τα εμπόδια παρακίνησης αποτρέπουν πολλούς νέους από την προσπάθειά τους να εισαχθούν στο εργατικό δυναμικό ή να αναζητήσουν κατάλληλες υπηρεσίες στήριξης. Υπάρχουν



πολλοί παράγοντες που ευθύνονται για την μειωμένη παρακίνηση των ΕΑΕΚ. Τα προσωπικά ζητήματα αφορούν την αυτοεπάρκεια και την ικανότητα να βιώνουν την ευχαρίστηση και θετικά συναισθήματα ως επιβράβευση που σχετίζεται με την απασχόληση. Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τον κοινωνικό στιγματισμό, περιορισμούς που σχετίζονται με τα οικονομικά και τη φτώχεια και την τυπική και μη τυπική κοινωνική στήριξη που επιτρέπει ή υπονομεύει τα εργασιακά κίνητρα. Οι επαγγελματικοί παράγοντες αφορούν το προσωπικό και κοινωνικό νόημα που αποδίδεται στην εργασία.

Η παρακίνηση ορίζεται ως οι διαδικασίες που σχετίζονται με την απασχόληση και μπορούν:

- να διεγείρουν την επαγγελματική συμπεριφορά
- να δώσουν κατεύθυνση και σκοπό στην επαγγελματική συμπεριφορά
- να επιτρέψουν τη διατήρηση των επαγγελματικών συμπεριφορών
- να οδηγήσουν στην επιλογή και προτίμηση μιας επαγγελματικής συμπεριφοράς (Lloyd, 2010)

Όπως προτείνει αυτός ο περιεκτικός ορισμός, η παρακίνηση μπορεί να εκφραστεί με πολλούς τρόπους, συμπεριλαμβανομένης, για παράδειγμα, της έλλειψης της επιθυμίας για απασχόληση, της έλλειψης εστίασης σε επαγγελματικές συμπεριφορές, της αντιφατικής ή σποραδικής επαγγελματικής συμπεριφοράς, της έλλειψης εμπλοκής ή της επιφανειακής επιτέλεσης των καθηκόντων, της πρώιμης παύσης ή εγκατάλειψης των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, της παραμέλησης των ευθυνών και καθηκόντων, του απουσιασμού και της παραίτησης. Όλα αυτά αντανακλούν προβλήματα που μπορεί να παρουσιαστούν σε διάφορα επίπεδα της διαδικασίας της υποστηριζόμενης απασχόλησης και θα πρέπει να αντιμετωπίζονται όσο το δυνατόν ταχύτερα.

Ο επιτυχής εντοπισμός των ζητημάτων παρακίνησης μπορεί να επιτευχθεί με διεξοδική διερεύνηση των πεποιθήσεων, συναισθημάτων και συμπεριφορών που σχετίζονται με την εργασία και των ποικίλων συνθηκών που επιτείνουν ή διεγείρουν ανεπιθύμητες αντιδράσεις. Οι ειδικοί WISE θα πρέπει, επίσης, να εξετάζουν τα πιθανά εμπόδια παρακίνησης που υπάρχουν σε προσωπικό, περιβαλλοντικό και επαγγελματικό επίπεδο. Παρακάτω υπάρχουν δειγματικές ερωτήσεις που μπορούν να βοηθήσουν στον εντοπισμό των παραγόντων που παρακωλύουν την εργασιακή παρακίνηση.

Προσωπικοί παράγοντες	<p>Βιώνει το άτομο ευχαρίστηση και συναισθηματικές επιβραβεύσεις μετά τη συμμετοχή του στην απασχόληση και σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία;</p> <p>Αξιολογεί ο πελάτης τις δεξιότητες και ικανότητές του ως τέτοιες που συνάδουν με την επιτυχία στην απασχόληση ή την επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων;</p> <p>Θεωρούνται οι δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ουσιαστικές ή συμβατές με τις προσωπικές αξίες;</p>
Περιβαλλοντικοί παράγοντες	<p>Αξιολογεί το άτομο τους υλικούς του πόρους ως τέτοιους που συνάδουν με την επιτυχία στην απασχόληση;</p> <p>Αξιολογεί το άτομο τους κοινωνικούς του πόρους ως τέτοιους που υποστηρίζουν την απασχόληση;</p> <p>Με ποιον τρόπο ο κοινωνικός στιγματισμός και διαχωρισμός</p>

	επιηρεάζει την αυτο-εικόνα του ατόμου;
Επαγγελματικοί παράγοντες	Υπάρχουν δυνατότητες να συμμετέχει το άτομο στην εργασία με τρόπο που έχει προσωπική και κοινωνική σημασία και αξία; Είναι ανεκτή η ατμόσφαιρα στην εργασία και νιώθει το άτομο επιβεβαίωση και αποδοχή;

Οι προσεγγίσεις που ενισχύουν τα κίνητρα που απαιτούνται για την απόκτηση και διασφάλιση της απασχόλησης χαρακτηρίζονται από υπομονή, αισιοδοξία δημιουργικότητα, πληρότητα και την ενσωμάτωση εμπειριστατωμένων εργασιακών αρχών και πρακτικών που αναδεικνύουν και αξιοποιούν δυνατά στοιχεία και ικανότητες (Lloyd, 2010). Οι νεαροί ενήλικες είναι πιο πιθανό να αποφεύγουν προγράμματα που χρησιμοποιούν γλώσσα που σχετίζεται με την αναπηρία. Για παράδειγμα, όροι όπως «γραφείο υπηρεσιών για νέους με αναπηρία» ή «υπηρεσίες επανένταξης» είναι μερικές φορές αποθαρρυντικοί. Οι νέοι βλέπουν τους εαυτούς τους ως υγιείς και αήττητους, παρά ως ανάπηρους [IPS Toolkit], και, επομένως, είναι πιο πιθανό να συμμετέχουν σε υπηρεσίες που εστιάζουν στα δυνατά τους σημεία και τις δυνατότητές τους, παρά στην ευαλωτότητα ή την αναπηρία.

Συχνά οι νεαροί ενήλικες δεν έχουν ρεαλιστικές προσδοκίες ή στόχους που σχετίζονται με την απασχόληση. Ακόμη, αδυνατούν να δουν τη σχέση μεταξύ των επαγγελματικών στόχων και των προσωπικών αξιών. Ο επαγγελματικός σύμβουλος μπορεί να στηρίξει τους ΕΑΕΚ να προσαρμόσουν τις προσδοκίες τους και να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους που συνάδουν με τις προσωπικές τους αξίες. Εάν οι ΕΑΕΚ αποκτήσουν επίγνωση της σχέσης μεταξύ των επαγγελματικών στόχων και των παροντικών δράσεων και προσωπικών αξιών τους, η παρακίνηση και η ευημερία τους θα αυξηθούν.

### 5.6.1. Αξίες και Στόχοι

Οι αξίες θα μπορούσαν να είναι οι κατευθυντήριες αρχές που νοηματοδοτούν τις πράξεις και τις συμπεριφορές μας. Είναι η οι «επιθυμητές ιδιότητες των τρεχουσών ενεργειών» (Harris, 2011). Σημαίνουν αυτό που είναι πιο σημαντικό για κάθε άτομο και, αντίθετα με τις υποχρεώσεις, επιδιώκονται χωρίς περιορισμούς. Ενυπάρχουν στο σήμερα και με βάση αυτές κάθε άτομο μπορεί να αποφασίσει πώς να συμπεριφέρεται την παρούσα στιγμή και στο παρόν πλαίσιο και ποιες είναι οι επιθυμητές ιδιότητες των τρεχουσών ενεργειών. Περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο κάποιος θέλει να συμπεριφέρεται και πώς θέλει να ενεργεί σε συνεχή βάση. Δείχνουν αυτό που κάποιος θέλει να είναι στην ζωή του και τις βασικές αρχές με τις οποίες κάποιος θέλει να ζει, τις προσωπικές ιδιότητες που θέλει να ενδυναμώσει ή να καλλιεργήσει. Οι αξίες δεν παύουν και δεν ολοκληρώνονται ποτέ. Όπως η πυξίδα που δείχνει την Ανατολή, δείχνουν την κατεύθυνση, αλλά η ανατολή δεν είναι εξ ολοκλήρου προσβάσιμη και δεν μπορεί να σημειωθεί στον χάρτη. Αντίθετα με τους στόχους που ορίζονται για το μέλλον, οι αξίες μπορούν να βιώνονται εδώ και τώρα μέσα από ενέργειες που είναι συνεπείς με τις παρούσες αξίες. Οι ενέργειες που ακολουθούν τις αξίες έχουν ψυχολογικές και πρακτικές συνέπειες που μπορεί να οδηγήσουν σε αντιλήψεις, στάσεις και συμπεριφορές που διευκολύνουν τις υγιείς στρατηγικές διαχείρισης προβλημάτων (Sagin & Schwartz, 2000 στο Veage & Colab, 2014). Οι αξίες δεν αφορούν άπλα την επίτευξη στόχων, αποτελούν μία προσέγγιση προς τη ζωή, ανεξάρτητα από τα αποτελέσματα. Πρόκειται για τον

τρόπο με τον οποίο κάποιος θέλει να συμπεριφέρεται είτε κατά την επίτευξη είτε κατά την αποτυχία εκπλήρωσης των στόχων του.

Αντίθετα με τις αξίες, οι στόχοι προσανατολίζονται στο μέλλον και αφορούν συγκεκριμένα επιθυμητά αποτελέσματα που μπορούν να επιτευχθούν και να ολοκληρωθούν. Πρόκειται για αυτό που κάποιος θέλει να αποκτήσει, να ολοκληρώσει, να κατακτήσει, ή να επιτύχει. Δεν βρίσκονται σε διαρκή εξέλιξη, παύουν όταν επιτευχθούν.

Ας υποθέσουμε ότι κάποιος θέλει να έχει μια καλή δουλειά. Αυτός είναι ένας στόχος. Ο τρόπος με τον οποίο αυτό το άτομο θέλει να συμπεριφέρεται ως εργαζόμενος αντανακλά τις αξίες του. Εάν επιθυμεί να είναι περισσότερο αποτελεσματικός, επαρκής και παραγωγικός στην εργασία του, να είναι υποστηρικτικός, ανοικτός και φιλικός προς τους συναδέλφους του, να εμπλέκεται ολοκληρωτικά στην εργασία και να είναι προσεκτικός ή υπεύθυνος, τότε αυτά αντανακλούν τις αξίες του. Υπάρχουν φόρες που οι στόχοι είναι ανέφικτοι ή μη ρεαλιστικοί και, επομένως, ο εντοπισμός των θεμελιωδών αξιών είναι κρίσιμος για την αναπλαισίωσή τους ώστε να έχουν ρεαλιστικά ή επιτεύξιμα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, ένας νέος ΕΑΕΚ μπορεί να δηλώσει ότι η εργασία των ονείρων του είναι να γίνει πολιτικός. Οι θεμελιώδεις αξίες για αυτό θα μπορούσαν να είναι η φροντίδα για το περιβάλλον και η συμβολή ώστε να κάνει την διαφορά για τους άλλους και τον κόσμο. Με βάση αυτές τις αξίες, μπορούν να τεθούν ρεαλιστικοί στόχοι και να εντοπιστούν αντίστοιχες ενέργειες. Για παράδειγμα, το άτομο μπορεί να προτιμά να εργάζεται σε μια εταιρεία φιλική προς το περιβάλλον, στην ύπαιθρο ή σε επιχειρήσεις διατήρησης πρασίνου ή σε επιχειρήσεις ανακύκλωσης. Εάν ο χώρος εργασίας δεν ταιριάζει με αυτούς τους στόχους τότε ο νέος μπορεί να ενθαρρυνθεί να εντοπίσει και να εμπλακεί σε ενέργειες που είναι συμβατές με τις αξίες του εκτός του χώρου εργασίας- για παράδειγμα να γίνει εθελοντής σε μια καμπάνια, να συμμετέχει σε δενδροφύτευση ή να καθαρίσει το στενό μπροστά στο σπίτι του.

Οι αξίες που σχετίζονται με την εργασία μπορούν να προσδιοριστούν με τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- ✓ Τι εκτιμάς στην εργασία σου; Πώς θα την έκανες να έχει περισσότερο νόημα; Τι είδους εργαζόμενος θα ήθελες να είσαι; Αν μπορούσες να ανταποκριθείς στα δικά σου ιδανικά πρότυπα, ποιες προσωπικές ιδιότητες θα ήθελες να επιδείξεις στην εργασία σου; Τι είδους εργασιακές σχέσεις θα ήθελες να αναπτύξεις;
- ✓ Τι είδους ιδιότητες θα ήθελες να προσφέρεις στις εργασιακές σου σχέσεις; Αν μπορούσες να είσαι ο καλύτερος συνάδελφος, πώς θα συμπεριφερόσουν προς τους συναδέλφους σου; Τι είδους σχέσεις θα ήθελες να αναπτύξεις με τους συναδέλφους σου;
- ✓ Τι αξία αποδίδεις στη μάθηση, τη μαθητεία, την εκπαίδευση ή την προσωπική ανάπτυξη; Ποιες νέες δεξιότητες θα ήθελες να μάθεις; Ποιες γνώσεις θα ήθελες να αποκτήσεις; Τι είδους επιπλέον εκπαίδευση σου αρέσει; Τι είδους μαθητευόμενος/εκπαιδευόμενος θα ήθελες να ήσουν; Ποιες προσωπικές ιδιότητες θα ήθελες να αξιοποιήσεις;

Οι αξίες είναι πολύ σημαντικές για την ανάπτυξη αυτοπεποίθησης και την ενίσχυση της παρακίνησης και της απόδοσης. Ακόμη και όταν τα άτομα απέχουν πολύ από την επίτευξη των στόχων τους, μπορούν να ζουν με βάση τις αξίες τους σήμερα και να βρίσκουν μια αίσθηση ολοκλήρωσης, ακόμα και απόλαυσης, σε αυτό. Οι αξίες αποτελούν πηγή έμπνευσης και παρέχουν τα απαιτούμενα κίνητρα για την επιμονή και ολοκλήρωση αυτών που έχουν σημασία, ακόμα και μπροστά σε δυσκολίες. Οι πρώτες ημέρες στον νέο εργασιακό χώρο μπορεί να είναι πολύ δύσκολες για τους ΕΑΕΚ, ωστόσο, εάν οι πράξεις τους συνδέονται με τις αξίες τους και μπορούν

να συλλάβουν το συνολικό νόημα αυτής της προσπάθειας, ως πέρασμα προς την προσωπική ανάπτυξη και βελτίωση του εαυτού τους με έναν τρόπο επιθυμητό και συμβατό με τις αξίες τους, οι πιθανότητες για εγκατάλειψη ή αποδέσμευση μειώνονται.

### **5.6.2. Συνιστώσες παρακίνησης**

#### **Παράγοντες που οδηγούν στην παρακίνηση**

Η βασική έννοια της παρακίνησης είναι ο στόχος- δηλαδή, η εικόνα του αποτελέσματος που πρέπει να επιτευχθεί και στο οποίο αποδίδεται μία συγκεκριμένη αξία. Ο στόχος έχει δύο κύριες λειτουργίες: διαμορφώνει συναισθήματα και συμπεριφορές.

Κατά την προετοιμασία και την έναρξη της ενέργειας, ο στόχος είναι σημαντικός, όπως και οι αναμενόμενες αλλαγές στο περιβάλλον στο οποίο το άτομο μπορεί να χρησιμοποιήσει τις ικανότητές του για την επίτευξη του στόχου.

Οι εσωτερικοί στόχοι, που εκπορεύονται από το άτομο ως αποτέλεσμα της δικής του επιλογής, αυξάνουν την αποφασιστικότητα. Η θέσπιση δυσκολότερων στόχων είναι το αποτέλεσμα πρότερων θετικών και αρνητικών εμπειριών και προκύπτει από μία αίσθηση υψηλής επάρκειας και την ικανότητα εντοπισμού των μέσων που απαιτούνται για την διεκπεραίωση των καθηκόντων. Αντίστοιχα, η θέσπιση στόχων ευκολότερων από αυτούς του παρελθόντος μειώνει την αποφασιστικότητα, αλλά η θέσπιση φιλόδοξων στόχων αυξάνει την αποφασιστικότητα.

#### **Υποστηρικτικοί παράγοντες**

**Οι παράγοντες που υποστηρίζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά που είναι προσηλωμένη στους στόχους, περιλαμβάνουν:**

- αναβολή ικανοποίησης
- πίστη στην ελευθερία επιλογής και δράσης
- αίσθηση υψηλής επάρκειας
- ανατροφοδότηση

1. 1. Η **αναβολή της ικανοποίησης** συνίσταται στην έγκαιρη καταστολή των απολαύσεων. Η αναβολή ενισχύσεων αυξάνει την επιμονή, καθώς το άτομο εστιάζει περισσότερο στον στόχο, παρά στις άμεσες απολαύσεις.

Τα άτομα που είναι άνεργα έχουν προβλήματα με την αναβολή της ικανοποίησης. Μπορούμε να παρατηρήσουμε την επίκτητη απόγνωση, μια απαιτητική συμπεριφορά, καθώς και την έλλειψη της ικανότητας αναβολής των επιβραβεύσεων, ταχύτερο εκνευρισμό και ταχύτερη αποθάρρυνση, ειδικά σε καθήκοντα που απαιτούν δέσμευση ή σε μονότονες δραστηριότητες.

**Οι πρακτικές συμβουλές είναι:**

1. Αξίζει να γνωρίζει κάποιος τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ΕΑΕΚ
2. Αξίζει να αναπτύσσονται τρόποι ανάπτυξης δεξιοτήτων αναβολής
3. Αξίζει να παρατείνονται οι δράσεις για την επίτευξη του στόχου με τη διαίρεση της διαδικασίας σε στάδια.

2. **Πεποιθήσεις για την ελευθερία επιλογής και δράσης-** ένας άλλος παράγοντας που ενισχύει τα κίνητρα για την διατήρηση της δράσης. Επομένως, η αίσθηση αυτονομίας των ΕΑΕΚ θα πρέπει να είναι αντικείμενο μέριμνας, παρέχοντάς τους επιλογές οποτεδήποτε είναι δυνατό, χωρίς να διακόπτεται η διαγνωστική διαδικασία.

Πολλές ψυχολογικές μελέτες δείχνουν ότι η δυνατότητα επιλογής βελτιώνει σε σημαντικό βαθμό την αίσθηση αυτονομίας.

**3. Αίσθηση υψηλής επάρκειας.** Ένας ακόμη παράγοντας που βοηθά κάποιον να παραμείνει προσηλωμένος στον στόχο του. Πρώτον, στηρίζει την λήψη αποφάσεων που οδηγούν στην επιλογή του στόχου και των μέσων για την επίτευξη του. Δεύτερον, αποτελεί την βάση για την αύξηση της προσπάθειας και της επιμονής. Αν το άτομο παρατηρεί ασυνέπεια μεταξύ του στόχου και του παρόντος αποτελέσματος της ενέργειας, τότε η αίσθηση υψηλής επάρκειας διατηρεί το κίνητρό του για σκληρή προσπάθεια.

Τα άτομα με ισχυρή αίσθηση υψηλής επάρκειας, σε σύγκριση με τα άτομα που βιώνουν αυτό το συναίσθημα σε χαμηλότερη ένταση, ξεπερνούν τις ολέθριες επιπτώσεις του φόβου.

Τα άτομα με ισχυρή αίσθηση υψηλής επάρκειας θέτουν φιλόδοξους στόχους. Οι ενέργειές τους παραμένουν συνεπείς με τη δομή των πεποιθήσεων και στόχων τους. Αυτοί οι άνθρωποι χαρακτηρίζονται από αναπτυγμένη ικανότητα εφαρμογής στρατηγικών προσαρμοστικής δράσης και, επιπλέον, αξιοποιούν καλύτερα την αρνητική ανατροφοδότηση.

Μια μακρόχρονη λειτουργική οντότητα μπορεί να αντιμετωπίσει διάφορες δυσκολίες ή δυσχέρειες που απαιτούν τροποποίηση των δραστηριοτήτων ή την έναρξη νέων, περισσότερο αποτελεσματικών τρόπων διαχείρισης της κατάστασης, και τότε, η ισχυρή αίσθηση υψηλής επάρκειας καθορίζει την επιτυχία της ενέργειας.

**Οι ΕΑΕΚ θα πρέπει να βοηθούνται στην ανάπτυξη ισχυρής αίσθησης υψηλής επάρκειας μέσω:**

- της επιλογής των διαγνωστικών εργασιών,
- της αύξησης της δυσκολίας τους,
- της παροχής στήριξης κατά την επιτέλεσή τους,
- της ενδυνάμωσης της αίσθησης αυτονομίας, παρέχοντας επιλογές στους πελάτες
- της παροχής ανατροφοδότησης για το αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων με κατάλληλο τρόπο.

**4. Η ανατροφοδότηση** παρέχει πολλά σημαντικά δεδομένα για την πρόοδο κατά την επίτευξη του στόχου και την πιθανότητα προσαρμογής των δραστηριοτήτων που αυξάνουν τις πιθανότητες εφαρμογής του σχεδίου δράσης. Η ανατροφοδότηση είναι ένας αναγκαίος παράγοντας για τη διατήρηση της δράσης, ανεξάρτητα από το εάν η πηγή της είναι μία λειτουργική οντότητα ή η αξιολόγηση από τους άλλους.

Η έλλειψη ανατροφοδότησης σχετικά με την πρόοδο ή η έλλειψη ενίσχυσης ή ο περιορισμός πρόσβασης σε επιβραβεύσεις μπορούν επίσης να μειώσουν τα κίνητρα και να συμβάλουν στην έναρξη δράσεων που αλλάζουν την κατεύθυνση της δράσης προς μια κατεύθυνση που είναι ασύμβατη με τον αρχικό στόχο.

### **5.6.3. Συνέντευξη κινητοποίησης και διέγερση θετικών συναισθημάτων**

Η συνέντευξη κινητοποίησης είναι μία από τις βασικές μεθόδους ενίσχυσης των κινήτρων.

Η πρώτη βασική μέθοδος μελέτης των κινήτρων είναι η συνέντευξη. Η κύρια δραστηριότητα, επομένως, αφορά ερωτήσεις σχετικά με:

- την **εμπειρία** που σχετίζεται με την εφαρμογή των στόχων, για παράδειγμα αναφορικά με την απόδοση επαγγελματικής δουλειάς,
- τα **σχέδια και τις αξίες** που σχετίζονται με την εφαρμογή τέτοιων σχεδίων,
- τα **κίνητρα** που σχετίζονται με αυτές τις εργασίες, για παράδειγμα, μπορείτε να ρωτήσετε τον λόγο για τον οποίο το άτομο ολοκλήρωσε τις εργασίες,

- τη **σύνδεση** μεταξύ των στόχων του ατόμου και των καθηκόντων που προκύπτουν από διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους,
- τις **πηγές** αυτών των κινήτρων, δηλαδή εάν προκύπτουν από τις ενέργειες άλλων ατόμων ή προέρχονται από εσωτερικές ανάγκες,
- τα **εμπόδια** διαβίωσης και τα επαγγελματικά εμπόδια και τρόποι αντιμετώπισής τους, τις πηγές ικανοποίησης και ευχαρίστησης.

### **Οι κανόνες που καθοδηγούν τη διεξαγωγή της συνέντευξης είναι οι εξής:**

- επικέντρωση στο άτομο,
- προσανατολισμός στη διαδικασία αλλαγής,
- επικοινωνία,
- διέγερση των εσωτερικών κινήτρων,
- μείωση καταστροφικών πεποιθήσεων και επίλυση αναποφασιστικότητας (μείωση συγκρούσεων, επιδίωξη- αποφυγή).

Ο εκπαιδευτής μπορεί να εκφράσει τις δικές του απόψεις, αλλά δεν θα πρέπει να κρίνει όσα λέει ή αισθάνεται ο πελάτης.

Η εστίαση στην διαδικασία της αλλαγής αρχίζει με την αποδοχή των ΕΑΕΚ όπως είναι, και ταυτόχρονα με την αναζήτηση του αντικειμένου και της αιτίας αλλαγής. Είναι, επομένως, σημαντικό να καθοριστεί αυτό που οι ΕΑΕΚ επιθυμούν να επιτύχουν και τα μέσα με τα οποία σκοπεύουν να το υλοποιήσουν.

Αξίζει κάποιος να προσπαθεί να δει το μέγεθος της ασυνέπειας μεταξύ της τρέχουσας κατάστασης των ΕΑΕΚ κα αυτών που θέλουν να επιτύχουν και, ταυτόχρονα, να δείχνει αυτές τις προσωπικές πηγές, πάνω από όλες τις δεξιότητες που διαθέτουν οι ΕΑΕΚ, οι οποίες μπορεί να στηρίζουν την εφαρμογή των προθέσεων. Αυτή η γνωστική ασυμφωνία μπορεί και να αυξήσει τα κίνητρα και να αποκαταστήσει την πίστη των πελατών στους εαυτούς τους και στις ικανότητές τους.

### **Σημαντικές διαστάσεις μιας τέτοιας συνεργασίας είναι οι εξής:**

1. δημιουργία μιας ατμόσφαιρας συνεργασίας, επιδεικνύοντας σεβασμό και κατάλληλες επικοινωνιακές, διαπροσωπικές δεξιότητες
2. εκμείευση των προσωπικών πόρων των ΕΑΕΚ, μέσω της ανάλυσης δεδομένων και κινήτρων
3. στήριξη στην προσωπική αυτονομία των ΕΑΕΚ, προσφέροντάς τους επιλογές και υπογραμμίζοντας ότι η απόφαση θα ληφθεί με την αξιοποίηση των πληροφοριών και της βοήθειας.

### **Γενικές αρχές της συνέντευξης κινητοποίησης**

#### **1. Έκφραση ενσυναίσθησης:**

- η αποδοχή διευκολύνει την αλλαγή,
- η εξειδικευμένη ενεργητική ακρόαση είναι μία από τις πιο σημαντικές δεξιότητες,
- η αναποφασιστικότητα είναι ένα φυσιολογικό φαινόμενο.

## 2. Ανάπτυξη ασυνέπειας:

- χωρίς σύμβουλο, άλλα ο πελάτης θα πρέπει να παρέχει επιχειρήματα για αλλαγή,
- το κίνητρο για αλλαγή ανακύπτει χάρη στην εκλαμβανόμενη ασυνέπεια μεταξύ της τρέχουσας συμπεριφοράς και των σημαντικών προσωπικών στόχων ή αξιών.

## 3. Αξιοποίηση της αντίστασης.

Θυμηθείτε ότι η αντίσταση, η αποφυγή και η αναποφασιστικότητα είναι φυσιολογικές και κατανοητές καταστάσεις.

Παρουσιάζουμε νέες πληροφορίες και προσφέρουμε μια νέα θεώρηση στο πρόβλημα: «Πάρε αυτό που χρειάζεσαι και άφησε το υπόλοιπο». Η αντίσταση είναι ένα σημάδι ότι ο συντονιστής θα πρέπει να τροποποιήσει την προσέγγισή του. Πρόκειται για ένα διαπροσωπικό φαινόμενο και ο τρόπος που ο επικεφαλής αντιδρά καθορίζει εάν θα επιδεινωθεί ή θα αποδυναμωθεί.

Επομένως:

- αποφύγετε διαφωνίες περί της αλλαγής,
- μην προσπαθείτε να αντιμετωπίσετε την αντίσταση με άμεσο τρόπο,
- οι νέες απόψεις είναι ευπρόσδεκτες, δεν επιβάλλονται,
- οι απαντήσεις και λύσεις θα πρέπει να έρχονται πρώτα από τον πελάτη,
- η αντίσταση είναι ένα σημάδι που απαιτεί διαφορετική αντίδραση.

## 4. Στήριξη αυτοεπάρκειας:

- η πίστη στην δυνατότητα αλλαγής είναι ένα σημαντικό κίνητρο,
- ο πελάτης είναι υπεύθυνος για την απόφαση αλλαγής και την εισαγωγή της,
- η πίστη που οδηγεί στην ικανότητα του πελάτη να αλλάξει είναι μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία.

## Ανάπτυξη κινήτρων για αλλαγή-ανάπτυξη εσωτερικής παρακίνησης

**Στόχος:** να επιλυθεί η αναποφασιστικότητα και να αναπτυχθούν κίνητρα για αλλαγή.

### α. Εγκυρότητα:

Πώς αξιολογείς τη σημασία ...(εύρεσης εργασίας); Πού θα τοποθετούσες τον εαυτό σου σε μια κλίμακα από το μηδέν έως το δέκα, όπου το 0 σημαίνει ότι η αλλαγή είναι εντελώς ασήμαντη και το 10 ότι είναι πολύ σημαντική;

### β. Εμπιστοσύνη ή πίστη:

Πώς αξιολογείς την εμπιστοσύνη/πίστη σου, εάν αποφάσιζες να ... (βρεις μία εργασία), θα ήταν λειτουργική; Πού θα τοποθετούσες τον εαυτό σου σε μια κλίμακα από το μηδέν έως το δέκα, όπου το 0 αντιστοιχεί στην ανυπαρξία πίστης και το 10 στην ύπαρξη πίστης;

Ερωτήσεις για να προκαλέσετε τη δήλωση αλλαγής, με βάση την κλίμακα:

Γιατί κρίνετε πως είστε στο ... και όχι στο 0; Τι θα έπρεπε να συμβεί για να φθάσετε από τον αριθμό ... στον υψηλότερο αριθμό;

Σημείωση: Η ερώτηση δεν θα πρέπει να είναι ως εξής: Γιατί κρίνετε πως είστε στο ... και όχι στο 10;

Επειδή η απάντηση σε αυτή την ερώτηση θα αποτελούσε επιχείρημα κατά της αλλαγής.

**Εάν ο νέος ΕΑΕΚ δείχνει μικρή επιθυμία για αλλαγή, ένας άλλος τρόπος για την εκμείωση σχολίων σχετικά με την αλλαγή είναι να ζητηθεί να περιγράψει τους έντονους φόβους του έτσι, ώστε να μπορεί να φανταστεί τις έντονες συνέπειες της συμπεριφοράς του:**

- Ποια είναι η μεγαλύτερη σου ανησυχία σχετικά με την παύση της μακροχρόνιας ανεργίας;

- Υπέθεσε ότι είσαι ακόμα στο σπίτι και δεν αναζητάς εργασία ακόμα, ποιες είναι οι χειρότερες επιπτώσεις που θα μπορούσες να φανταστείς;
- Τι γνωρίζεις ότι μπορεί να συμβεί εάν μείνεις στο κρεβάτι όλη την ημέρα, ακόμη και αν νομίζεις ότι δεν ενοχλεί κανέναν;
- Μπορείτε επίσης να ελέγξετε πώς φαντάζεται τα καλύτερα αποτελέσματα που μπορούν να προκύψουν από την απόφαση για αλλαγή;
- Ποια είναι τα καλύτερα αποτελέσματα της αλλαγής που μπορείς να φανταστείς;
- Εάν έκανες αλλαγές στο 100% και έκανες τις επιθυμητές αλλαγές, πώς θα άλλαζε η ζωή σου;

**Ένας άλλος τρόπος εκμείευσης της δήλωσης για αλλαγή είναι να ρωτήσετε τον νέο ΕΑΕΚ να θυμηθεί την κατάσταση πριν την ανάδυση του προβλήματος και να τη συγκρίνει με την τρέχουσα κατάσταση:**

- Θυμάσαι μια περίοδο στην ζωή σου κατά την οποία τα πήγαινες καλά; Τι άλλαξε;
- Πώς ήταν η ζωή σου πριν χάσεις την δουλειά σου; Τι είδους άνθρωπος ήσουν τότε;
- Πες μου πώς βρήκες αυτή την εργασία και γιατί ήθελες να εργαστείς εκεί;
- Ποια είναι η διαφορά μεταξύ του/της σημερινού/ής ... (όνομα) και αυτού/ής που ήσουν 5 χρόνια πριν;
- Πώς σε άλλαξε η ταλαιπωρία ως άτομο ή πώς σταμάτησε την ανάπτυξή σου;

**Ένας άλλος τρόπος είναι να προσπαθήσετε να κάνετε προβλέψεις και να ρωτήσετε τον νέο ΕΑΕΚ σχετικά με το πώς θα είναι η ζωή του όταν επέλθει η επιθυμητή αλλαγή:**

- Εάν αποφάσιζες να κάνεις μία αλλαγή, σε τι υπολογίζεις στο μέλλον;
- Πώς θα ήθελες να είναι η ζωή σου σε 10 χρόνια;
- Βλέπω πως αισθάνεσαι αρκετά απογοητευμένος/η τώρα. Τι αλλαγές θα ήθελες;
- Σε αυτή την περίπτωση, οι προβλέψεις μπορούν να γίνουν και σε αυτό που θα συμβεί εάν τίποτε δεν αλλάξει:
- Εάν δεν κάνεις καμία αλλαγή και ζεις όπως τώρα (με επιδόματα, χωρίς επιδόματα, χωρίς εργασία), πώς πιστεύεις ότι θα είναι η ζωή σου μετά από 10 χρόνια;
- Εάν δεν κάνεις καμία αλλαγή και ζεις όπως τώρα (με επιδόματα, χωρίς επιδόματα, χωρίς εργασία), πώς πιστεύεις ότι θα είναι η ζωή σου μετά από 10 χρόνια;

### ***Εισαγωγική δομή για αλλαγή***

Καθορίζοντας τον χρόνο που έχετε στην διάθεσή σας, εξηγώντας τον ρόλο και τον σκοπό σας, περιγράφοντας τον ρόλο των ΕΑΕΚ, αναφέροντας τις απαραίτητες διαδικασίες.

### **Ανοικτές ερωτήσεις:**

- Κατανοώ ότι έχεις κάποιες ανησυχίες/προσδοκίες σχετικά με ... Παρακαλώ, πες μου για αυτές.
- Πώς ξεπέρασες σημαντικά εμπόδια στη ζωή σου στο παρελθόν;
- Για ποιες από τις μελλοντικές επιπτώσεις της ανεργίας ανησυχείς περισσότερο;
- Ποιοι είναι οι πιο σημαντικοί λόγοι για τους οποίους θες να βρεις μία δουλειά;
- Πες μου για την περίοδο ανεργίας. Τι είναι το πιο μη ρεαλιστικό σε σχέση με εσένα; (αργότερα) Πώς φαίνεται η άλλη πλευρά; Ποιες είναι οι θετικές πλευρές για εσένα;



### **Επιβεβαίωση:**

- Σας ευχαριστώ που ήρθατε στην ώρα σας.
- Εκτιμώ που ήρθατε σήμερα, αυτό είναι ένα μεγάλο βήμα.
- Θα πρέπει να είστε ένα εξαιρετικά δυνατό άτομο, επειδή έχετε αντιμετωπίσει τέτοιες δυσκολίες για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα.
- Αυτό είναι μια καλή πρόταση.
- Θα πρέπει να πω πως, εάν ήμουν στη θέση σας, θα μου ήταν εξαιρετικά δύσκολο να διαχειριστώ τόσο πολύ άγχος.
- Έχω την εντύπωση πως έχετε ένα εξαιρετικό πνεύμα.
- Σας αρέσει να αισθάνεστε καλά με τους άλλους, κάντε τους να γελούν.
- Χαίρομαι που μίλησα μαζί σας σήμερα και είμαι χαρούμενος που σας γνώρισα έστω και λίγο.

### **Επιβεβαιώσεις σχετικά με την αλλαγή:**

- Νομίζω πως είναι καλή ιδέα.
- Κατανοώ ότι μπορεί να ανησυχείτε για αυτό.
- Νομίζω πως μπορείτε να τα καταφέρετε.
- Είναι μια εύστοχη παρατήρηση.
- Είναι σημαντικό να σας σέβονται.
- Νομίζω ότι έχετε δίκιο σχετικά με αυτό.

### **5.7. Μαθητεία, εύρεση εργασίας και εμπλοκή εργοδοτών**

Κατά τη διαδικασία της υποστηριζόμενης απασχόλησης, η εύρεση εργασίας αποτελεί το τρίτο στάδιο που συνδέει τους ΕΑΕΚ με τους πιθανούς εργοδότες. Στο έργο SEPAL, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες των ευάλωτων ομάδων, η επαγγελματική κατάρτιση ή μαθητεία συμπεριλήφθηκε ως ενδιάμεσο στάδιο, πριν την εύρεση εργασίας.

Οι νέοι ενήλικες βρίσκονται σε ένα στάδιο ανάπτυξης του αυτοπροσδιορισμού τους και οι εργασιακές προτιμήσεις τους μπορεί να μην είναι σαφείς. Επιπλέον, ακόμη και εάν οι εργασιακές προτιμήσεις είναι σαφείς, μπορεί να έχασαν τις ευκαιρίες να αποκτήσουν τις δεξιότητες που είναι υποχρεωτικές για την επιθυμητή εργασία ή μπορεί να στερούνται βασικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την προσαρμογή τους στο επιθυμητό χώρο εργασίας (για παράδειγμα, προβλήματα υγιεινής ή περιορισμένες κοινωνικές δεξιότητες). Συχνά έχουν μικρό ή μηδαμινό επαγγελματικό ιστορικό. Για κάποιους, η άμεση μετάβαση από τη μακροχρόνια ανεργία στις απαιτήσεις του εργασιακού χώρου μπορεί να είναι πολύ απότομη και μπορεί να χρειαστούν μια περίοδο προσαρμογής, που μπορεί να παρέχεται σε υπάρχουσες κοινωνικές επιχειρήσεις ή ιδιωτικές εταιρείες που έχουν προηγούμενη εμπειρία στην εργασιακή ένταξη των νέων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες. Ο ρυθμός είναι σημαντικός, η πολύ γρήγορη ή πολύ αργή πρόοδος μεταξύ των σταδίων μπορεί να έχει αρνητικά αποτελέσματα και να αποθαρρύνει περισσότερο τους νέους από την αναζήτηση απασχόλησης. Οι άκαμπτες προσεγγίσεις, που απαιτούν τη μετάβαση από όλα τα στάδια ανεξάρτητα από τις ατομικές ιδιαιτερότητες και τις υπάρχουσες ικανότητες, δεν αποτελούν μόνο σπατάλη πόρων, αλλά είναι και απίθανο να είναι αποτελεσματικές για όλους. Η ύπαρξη ενός συνεχούς επαγγελματικών υπηρεσιών και ποικιλίας προσφορών και δυνατοτήτων έχει περισσότερες πιθανότητες αντιστοίχισης μεταξύ της εργασίας και του ατόμου.

Οι επαγγελματικές υπηρεσίες θα πρέπει να κάμπτονται ώστε να αρμόζουν στο άτομο και όχι το αντίθετο. Η επαγγελματική αποκατάσταση, στην καλύτερη περίπτωση, προσαρμόζει τη μαθητεία και την εργασιακή εμπειρία ανάλογα με τα ενδιαφέροντα, τις προτιμήσεις, τις ικανότητες, τα συμπτώματα, τα ελλείμματα και την ψυχολογική ανθεκτικότητα των νέων που

ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, ανάλογα με την ευκαιρία, τους πόρους και τη διαθεσιμότητα των εργασιών στην τοπική περιοχή (Liberman, 2008). Δεν θα πρέπει να ταιριάζουμε όλους τους ανθρώπους στην κλίση του Προκρούστη, θα πρέπει να αξιοποιούμε την ευελιξία που επιτρέπει το έργο SEPAL, ώστε να μεγιστοποιούνται τα οφέλη για κάθε νέο ΕΑΕΚ που συμπεριλήφθηκε.

### **5.7.1. Σχεδιασμός σχεδίου δράσης και επιλογής σχετικών υπηρεσιών για την κάλυψη ατομικών αναγκών**

Ο στόχος είναι να καταρτιστεί ένα σχέδιο δράσης από κοινού, θέτοντας σαφώς και χρονικά προσδιορισμένους στόχους και για τα δύο μέρη, με επανελέγχους από την αρχή. Εάν σε αυτό το στάδιο αποφασίστηκε να μην βρεθεί κάποια εργασία σε αυτό το χρονικό διάστημα, το άτομο που αναζητά εργασία θα πρέπει να καθοδηγηθεί προς μια εναλλακτική υπηρεσία. Θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι μπορεί να επιστρέψει για αναζήτηση εργασίας όταν αισθάνεται έτοιμος.

Το σχέδιο δράσης θα περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Τι θα πρέπει να γίνει;
- Ποιος έχει την ευθύνη για την υλοποίηση των ενεργειών;
- Πότε θα υλοποιηθούν οι ενέργειες;
- Ποιος θα βεβαιώσει ότι η ενέργεια υλοποιήθηκε?

Χρήσιμες συμβουλές:

• Διασφαλίστε ότι οι πληροφορίες που δίνετε είναι κατανοητές από το άτομο που αναζητά εργασία

• Διασφαλιστείτε ότι κατανοήσατε τις πληροφορίες που λάβατε από το άτομο που αναζητά εργασία

• Παρέχετε και γραπτές και προφορικές πληροφορίες

• Χρησιμοποιήστε εύκολη γλώσσα

• Πάρτε το χρόνο σας για να ανακαλύψετε το είδος του περιβάλλοντος που ταιριάζει καλύτερα για τη συνάντηση με το άτομο που αναζητά εργασία

• Να γνωρίζετε πώς τα σημάδια ή σύμβολα μπορεί να επηρεάσουν την πρώτη συνάντηση με το άτομο που αναζητά εργασία

• Μετά από μία συνάντηση, να συνοψίζετε πάντοτε ότι έχει ειπωθεί ή συμφωνηθεί. Εάν χρειάζεται, καταγράψτε το και δώστε το στο άτομο που αναζητά εργασία

Πράγματα προς αποφυγή:

• Εάν συναντήσετε το άτομο που αναζητά εργασία μαζί με κάποιον ενδιαφερόμενο, μην μιλάτε σαν το άτομο που αναζητά εργασία να μην ήταν εκεί. Θυμηθείτε πως είναι το άτομο που αναζητά εργασία είναι αυτός που θα πρέπει να είναι στο κέντρο της διαδικασίας

• Μην μιλάτε με άλλους ενδιαφερόμενους για το άτομο που αναζητά εργασία χωρίς να τον συμπεριλάβετε. Ποτέ μην παραμελείτε τις επιθυμίες και τα ενδιαφέροντα του ατόμου που αναζητά εργασία

• Αποφύγετε να βάζετε τις δικές σας αξίες και προκαταλήψεις πάνω από τις επιθυμίες και τα ενδιαφέροντα του ατόμου που αναζητά εργασία.

### **5.7.2. Εντοπισμός κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης- Μαθητεία και Πρακτική Άσκηση. Σημείωση για τους ΕΑΕΚ**

*Πέρα από τις επίσημες αξιολογήσεις, ο εθελοντισμός είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να μάθετε για τα ενδιαφέροντά σας και τις ικανότητές σας πριν την αμειβόμενη απασχόληση. Υπάρχουν πολλοί οργανισμοί που προσφέρουν ευκαιρίες για εθελοντισμό όπου δεν αμείβεστε. Μην*

αρνηθείτε μια ευκαιρία για εργασιακή εμπειρία, καθώς θα μάθετε από όλα τα είδη ευκαιριών. Ακόμα και το να μάθετε ότι δεν σας αρέσει ένα συγκεκριμένο είδος εργασίας αποτελεί πληροφορία που θα σας οδηγήσει στη σωστή επαγγελματική πορεία στο μέλλον.

*Η αμειβόμενη ή μη αμειβόμενη πρακτική άσκηση είναι ένας άλλος τρόπος να αποκτήσετε επαγγελματικές δεξιότητες και πολύτιμη εργασιακή εμπειρία. Το σχολείο σας θα πρέπει να σας βοηθά στην εύρεση ευκαιριών για πρακτική άσκηση.*

*Η πρακτική άσκηση μπορεί να σας προσφέρει πιστωτικές μονάδες για την εργασία σας.*

*Η μαθητεία είναι ένας συνδυασμός κατάρτισης κατά την εργασία, στην οποία οι εργαζόμενοι μαθαίνουν για τις πρακτικές και θεωρητικές διαστάσεις ενός επαγγέλματος υψηλής ειδίκευσης ή μιας τέχνης από εμπειρογνώμονες στο πεδίο. Η μαθητεία μπορεί να σας διδάξει δεξιότητες για μία τέχνη που βρίσκεται σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας. Αυτό μπορεί να σας διευκολύνει να βρείτε μια εργασία.*

### **5.7.3. Μαθητεία ή επαγγελματική κατάρτιση**

Με βάση το επαγγελματικό προφίλ και μαζί με τον νεαρό ενήλικα, η ομάδα WISE αποφασίζει εάν θα επιδιωχθεί περαιτέρω επαγγελματική κατάρτιση πριν την απασχόληση. Στο πλαίσιο του SEPAL, οι ΕΑΕΚ μπορούν να συμπεριληφθούν σε ένα τετράμηνο πρόγραμμα μαθητείας στις υπάρχουσες κοινωνικές επιχειρήσεις ή σε ιδιωτικές εταιρείες. Ιδανικά, η προσφορά για μαθητεία ταιριάζει στις ατομικές προτιμήσεις και ανάγκες, επομένως όσο πιο μεγάλη η προσφορά τόσο το καλύτερο. Ωστόσο, εάν ο νεαρός ενήλικας έχει πάρα πολλές «εξαιρετικές» πιθανότητες ή εναλλακτικές, η απόφαση θα είναι δύσκολη και μπορεί αργότερα να το μετανιώσει, κάτι που θα έχει αρνητικό αντίκτυπο στα εργασιακά του κίνητρα. Επομένως, σε αυτό το επίπεδο, θα πρέπει να παρέχονται στο άτομο τουλάχιστον 2 εναλλακτικές επιλογές που βασίζονται στις προτιμήσεις του και οι οποίες εντοπίστηκαν κατά τη διάρκεια της φάσης αξιολόγησης, και πιθανά να συμπεριλαμβάνονται άλλες 2 ή 3 εναλλακτικές εκτός των ενδιαφερόντων του. Αυτή η προσέγγιση θα διευκολύνει την απόφαση του νέου και θα αυξήσει την αυτοπεποίθησή του, έχοντας κάνει την σωστή επιλογή. Είναι σημαντικό να υπάρχει μια μακροσκελής λίστα εναλλακτικών που ταιριάζουν στις διαφορετικές προτιμήσεις των ΕΑΕΚ, αλλά η παρουσίαση της προσφοράς με έναν διαχειρίσιμο και εξατομικευμένο τρόπο απομακρύνει τη δυσκολία να επιλέξει το «σωστό» πρόγραμμα μαθητείας.

Η διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να διατηρείται στα ελάχιστα όρια, καθώς οι μεγαλύτερες περίοδοι μειώνουν την παρακίνηση. Πολλοί ΕΑΕΚ μπορεί να έχουν άσχημες εμπειρίες από το σχολικό σύστημα και, επομένως, είναι απρόθυμοι ή διστάζουν να εμπλακούν σε εκπαιδευτικές προσεγγίσεις οι οποίες θυμίζουν την σχολική τάξη και εστιάζουν κυρίως στην παροχή θεωρητικής γνώσης. Η παροχή επαγγελματικής κατάρτισης στο πραγματικό περιβάλλον εργασίας, που εστιάζει στην ανάπτυξη των πρακτικών δεξιοτήτων και των βασικών μην τεχνικών δεξιοτήτων, μπορεί να είναι πολύ ελκυστική και να ενισχύσει τα κίνητρα για συμμετοχή. Επίσης, η προοπτική της πρακτικής άσκησης σε μια ιδιωτική επιχείρηση στην ανοικτή αγορά εργασίας μπορεί να αμβλύνει τις αρνητικές προσδοκίες σχετικά με τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα («διαβάζω για το τίποτα, κανείς δεν θα με προσλάβει ούτως ή άλλως») και την επίκτητη απόγνωση όσον αφορά την εργασία.

Για κάποιους ΕΑΕΚ, ειδικά για εκείνους που είχαν αρνητικές εμπειρίες σε προηγούμενους εργασιακούς χώρους, εκείνους χωρίς επαγγελματικό ιστορικό και εκείνους με περιορισμένες εργασιακές δεξιότητες, το φιλικό, ανεκτικό, συμπεριληπτικό και χωρίς στιγματισμό περιβάλλον των κοινωνικών επιχειρήσεων μπορεί να αποτελέσει ένα ισχυρό κίνητρο και ένα καλό σημείο

έναρξης. Εκεί, οι νέοι μπορούν να βρουν υποστηρικτικούς συναδέλφους, που μπορούν να λειτουργήσουν ως θετικά πρότυπα, και ειδικευμένους μέντορες, που μπορούν ανώδυνα να τους καθοδηγήσουν να αναπτύξουν σχετικές εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις. Βεβαίως, για τους άλλους ΕΑΕΚ που ήδη έχουν τις δεξιότητες και τις εμπειρίες, η μαθητεία μπορεί να θεωρηθεί σπατάλη χρόνου και πόρων. Επομένως, αυτό το στάδιο θα μπορούσε να παραληφθεί και να προσφερθούν άλλες υπηρεσίες, για παράδειγμα, υποστήριξη στην εύρεση εργασίας στην ανοικτή αγορά εργασίας ή καθοδήγηση για την αποτελεσματική επιτέλεση ενός έργου.

Κάποια προγράμματα μαθητείας μπορεί να αναπτύσσονται σε ιδιωτικές εταιρείες και, μέσω των υπάρχοντων εθνικών προγραμμάτων, προσφέρονται επιδόματα και για τον μαθητευόμενο και για τον εργοδότη. Τα χρήματα είναι ένα ισχυρό εργασιακό κίνητρο και, επομένως, είναι σημαντικό να ελέγχεται εάν υπάρχουν δημοσιονομικές ευκαιρίες που θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη προγραμμάτων μαθητείας και την κατάρτιση από μέντορες που εργάζονται, επίσης, στις ιδιωτικές εταιρείες. Η αύξηση του αριθμού των μαθητευόμενων σε μία ιδιωτική εταιρεία ή έναν ιδιωτικό οργανισμό μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην οργανωσιακή ανάπτυξη.

Τα προγράμματα μαθητείας παρέχουν στους νέους τη δυνατότητα να κάνουν τα πρώτα τους βήματα στον κόσμο των επιχειρήσεων και να έχουν έναν βασικό ρόλο στην παραγωγή εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης. Εκπροσωπούν εξαιρετικά δομημένα προγράμματα κατάρτισης που βοηθούν τα ανειδίκευτα άτομα να αποκτήσουν τις ικανότητες που απαιτούνται για να επιτύχουν στην επιλεγμένη εταιρεία. Η πρακτική κατάρτιση είναι μία ευκαιρία να αξιοποιηθούν οι υπάρχουσες δεξιότητες στην πράξη και βοηθά τους ΕΑΕΚ να αποκτήσουν περισσότερη αυτοπεποίθηση στους εαυτούς τους και εμπιστοσύνη στο εργασιακό περιβάλλον.

Η μαθητεία είναι κάτι περισσότερο από την απλή απόκτηση προσόντων και την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων. Ένας συνηθισμένος εργαζόμενος θα μπορούσε να μάθει πώς να ανταποκρίνεται στον ρόλο του στην ιδιωτική εταιρεία που εργάζεται μόνο, ενώ ένας μαθητευόμενος μαθαίνει πώς να ανταποκρίνεται στον ρόλο του πλήρως και πρέπει να είναι προετοιμασμένος να το κάνει σε κάθε κατάσταση, σε κάθε οργανισμό. Τα προγράμματα μαθητείας παρέχουν στους νέους την ευκαιρία να εξερευνήσουν νέους τρόπους εργασίας και να εντοπίσουν τρόπους βελτίωσης των υπάρχοντων οργανωσιακών πρακτικών. Επίσης, μαθαίνουν πώς να προοδεύουν στην καριέρα τους και πώς να προσαρμόζονται σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Συχνά, ένας μαθητευόμενος θα χρειαστεί να μάθει και να εξερευνήσει μια ευρεία κλίμακα κοινωνικών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και τεχνικών δεξιοτήτων που οι άλλοι άνθρωποι στερούνται. Μαθαίνουν να θέτουν τα δικά τους όρια και πώς να γίνουν αυτάρκεις και υπεύθυνοι. Το πιο σημαντικό είναι ότι το μαθαίνουν αυτό με τον δικό τους τρόπο, μέσω πραγματικών εμπειριών.

#### **5.7.4. Εύρεση εργασίας και εμπλοκή εργοδότη**

Αν και παρουσιάζονται ως ξεχωριστά στάδια του μοντέλου της υποστηριζόμενης απασχόλησης, υπάρχει μια ισχυρή σύνδεση μεταξύ της εύρεσης εργασίας και της εμπλοκής του εργοδότη και, ως ένα βαθμό, αλληλεπικαλύπτονται. Σε αυτό το επίπεδο, οι δεξιότητες και οι ικανότητες του ατόμου που αναζητά εργασία εξετάζονται σε σχέση με την συνάφειά τους και τη ζήτηση στην ανοικτή αγορά εργασίας και, επομένως, υπάρχει μια αντιστοίχιση των επαγγελματικών αναγκών του ατόμου που αναζητά εργασία με τις ανάγκες του εργοδότη [εργαλειοθήκη Euse].

Σύμφωνα με την εργαλειοθήκη EUSE, υπάρχουν διάφοροι ενδιαφερόμενοι και βασικοί φορείς που μπορούν να εμπλακούν εκτός από τα μέλη της ομάδας WISE και τους ΕΑΕΚ στη διαδικασία της εύρεσης εργασίας/εμπλοκής του εργοδότη: εργοδότες, μέντορες, συνάδελφοι, πάροχοι υπηρεσιών, χρηματοδότες, οικογενειακά μέλη και κοινωνικό δίκτυο. Το κεφαλαίο VI του βιβλίου SEPAL παρέχει τη λεπτομερή μεθοδολογία για τον τρόπο με τον οποίο τα ενδιαφερόμενα μέρη εμπλέκονται και πώς δημιουργείται η τοπική επιτροπή ενδιαφερόμενων (local stakeholders committee/ LSC).

Υπάρχουν κάποια βήματα που συνδέουν τα άτομα που αναζητούν εργασία με την επιθυμητή εργασία, τα οποία περιγράφονται στο ακόλουθο διάγραμμα [εργαλειοθήκη Euse]:



**5.7.4.1.** Η όλη διαδικασία αρχίζει με την **αναζήτηση εργασίας**. Όπως έχει διατυπωθεί από τον οδηγό SAMHSA, η αναζήτηση εργασίας είναι «το διά ταύτα» στην υποστηριζόμενη απασχόληση. Αυτό περιλαμβάνει έρευνα στην ανοικτή αγορά εργασίας για τον εντοπισμό εργασιακών ευκαιριών που αρμόζουν στις ατομικές προτιμήσεις των ΕΑΕΚ. Το κύριο κριτήριο για την καταλληλότητα είναι ότι η εργασία θα πρέπει να συνάδει με τα ενδιαφέροντα των ΕΑΕΚ, όπως και με τις ικανότητές του. Το κύριο κριτήριο για τις ευκαιρίες είναι οι ανάγκες του εργοδότη [Εγχειρίδιο WASE].

Το στάδιο αναζήτησης εργασίας έχει τέσσερα βασικά στοιχεία:

- α. Αρχίζει με την *διερεύνηση των επαγγελματικών ευκαιριών* με βάση τις σχετικές δεξιότητες, εμπειρίες και προτιμήσεις που εντοπίστηκαν κατά την διάρκεια του σταδίου της αξιολόγησης και συνοψίστηκαν στο ολοκληρωμένο επαγγελματικό προφίλ. Η επαγγελματική προοπτική καθορίζεται σε αυτό το στάδιο και σχετίζεται με την εργασιακή ευκαιρία που παρέχεται από την τοπική αγορά εργασίας.
- β. *Κοινωνικό δίκτυο* - εξετάζονται οι πιθανές πηγές στήριξης, πιθανά γνωριμίες του ατόμου που αναζητά εργασία μπορούν να προσφέρουν εργασιακές ευκαιρίες ή να έχουν επαφές με πιθανούς εργοδότες. Οι μελέτες δείχνουν ότι η κοινωνική στήριξη διαδραματίζει έναν κρίσιμο ρόλο στη διατήρηση της απασχόλησης και την εργασιακή ικανοποίηση. Ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι του κοινωνικού δικτύου υποστηρίζουν την απασχόληση έχει συσχετιστεί με την πρόθεση του ατόμου να διασφαλίσει και να διατηρήσει την απασχόληση (Lloyd, 2010). Πιστεύεται ότι η κοινωνική στήριξη είναι σημαντική και για την επιβεβαίωση ότι η απασχόληση είναι ένα σημαντικό και αξιόλογο εγχείρημα και για την αντίληψη ότι υπάρχουν άνθρωποι που διατίθενται να διευκολύνουν τη διαχείριση προκλήσεων που σχετίζονται με την εργασία (Vinoкур and Colab,1993; 2006).
- γ. *Ευκαιρίες στην Αγορά Εργασίας* - Καταγραφή των υπάρχουσών εναλλακτικών επιλογών, που είναι διαθέσιμες στην αγορά εργασίας και, επίσης, των υπάρχοντων πόρων και δυνατοτήτων ανάπτυξης επιπρόσθετων ευκαιριών. Τα κάτωθι αποτελούν πιθανούς πόρους για μια εργασία:

- κοινωνικό δίκτυο των ΕΑΕΚ

- δυνατότητες πρόσληψης
- άλλοι παράγοντες που εμπλέκονται στην υποστηριζόμενη απασχόληση- πχ. Γραφείο εργασίας
- εκπρόσωποι ανθρώπινου δυναμικού
- διαφήμιση στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και συναφείς βάσεις δεδομένων

Πέραν της καταγραφής των ευκαιριών στην αγορά εργασίας, προτείνεται ένας κατάλογος με διαθέσιμους πόρους (συμπεριλαμβανόμενων των μέσων μαζικής μεταφοράς) στη δεδομένη περιοχή.

- δ. *Σχεδιασμός* - Οι ΕΑΕΚ και οι ομάδα WISE θα πρέπει να συμφωνήσουν σε ένα σχέδιο σχετικά με τους εργοδότες με τους οποίους θα έρθουν σε επαφή και με ποιον τρόπο και, επίσης, να συνοψίσουν τις επιλεγμένες στρατηγικές για την εύρεση της πιο κατάλληλης εργασίας.

### ***Συμβουλές για τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος***

Ο στόχος του βιογραφικού σημειώματος είναι να κάνει τον εργοδότη να επιθυμεί να συναντήσει το άτομο που αναζητά εργασία για να συζητήσουν την καταλληλότητά του ώστε να αποκτήσει την ιδιότητα του εργαζόμενου. Ένα βιογραφικό θα πρέπει να παρουσιάζεται με σαφή και πρέποντα τρόπο. Θα πρέπει να είναι καθαρογραμμένο και όχι περισσότερο από 2 σελίδες. Θα πρέπει να περιέχει πληροφορίες σχετικές με τις ακόλουθες διαστάσεις:

- Προσωπικές λεπτομέρειες
- Επαγγελματικό ιστορικό
- Τίτλοι κατάρτισης και εκπαίδευσης
- Βασικές δεξιότητες
- Χόμπι και ενδιαφέροντα
- Συστάσεις

Και το Επαγγελματικό Ιστορικό και η Κατάρτιση θα πρέπει να παρουσιάζονται σε αντίστροφη χρονολογική σειρά και το τμήμα με το πιο δυνατό σημείο για το άτομο που αναζητά εργασία θα πρέπει να παρουσιάζεται μετά τις Προσωπικές Λεπτομέρειες, είτε είναι το Επαγγελματικό Ιστορικό είτε οι Τίτλοι Κατάρτισης Και Εκπαίδευσης.

Θα ήταν ωφέλιμο να προσαρμόζεται το βιογραφικό στην εργασία για την οποία γίνεται η αίτηση και θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το ζήτημα της αποκάλυψης των προβλημάτων αναπηρίας στον εργοδότη. Προκειμένου να παρουσιαστεί μία επαγγελματική εικόνα, θα πρέπει να αποφεύγονται σε ένα βιογραφικό τα κάτωθι:

- Τεχνάσματα
- Μη απαραίτητες προσωπικές λεπτομερές
- Αρνητικές πληροφορίες
- Άσχετες λεπτομέρειες
- Κενά στις χρονολογίες
- Αναλήθειες

Είναι σημαντικό να κατανοείτε τα δυνατά σας σημεία και τα ενδιαφέροντά σας όταν αναζητάτε εργασία. Όλοι ελπίζουμε να βρούμε μία εργασία στην οποία είμαστε πολύ καλοί και την οποία μπορούμε να απολαμβάνουμε πραγματικά κάνοντας την για μεγάλο χρονικό διάστημα - η δουλειά των ονείρων μας. Αλλά το να είμαστε ρεαλιστές είναι σημαντικό, επίσης. Κάποιες φορές, χρειάζεται να συνειδητοποιήσουμε ότι αυτό στο οποίο είμαστε καλοί δεν είναι πάντα κάτι που μπορούμε να κάνουμε ως αμειβόμενη απασχόληση ή μπορεί να μην υπάρχει μια διαθέσιμη εργασία που να ταιριάζει με τα βασικά μας ενδιαφέροντα. Δεν πειράζει! Μια καλή προσέγγιση είναι να καταγράψετε τα δυνατά προσωπικά σας στοιχεία και ενδιαφέροντα κι έπειτα να αναζητήσετε στην αγορά εργασίας τις θέσεις που είναι διαθέσιμες και ταιριάζουν περισσότερο με αυτά τα ιδανικά.

**5.7.4.2** Το επόμενο λογικό βήμα είναι να **προσεγγιστούν οι εργοδότες**. Αυτό αρχίζει με την συγκέντρωση απτών πληροφοριών σχετικά με τις εταιρείες, τη φύση των δραστηριοτήτων τους, τις πολιτικές τους και το εργασιακό περιβάλλον. Η στρατηγική της προσέγγισης θα πρέπει να συζητάται εκ των προτέρων με το άτομο που αναζητά εργασία. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι να προσεγγιστούν οι εργοδότες: μέσω τηλεφώνου, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μέσω κάποιου άλλου εργαζόμενου στην εταιρεία, μέσω επισκέψεων στην εταιρεία ή μέσω παρουσίασης σχετικά με το SEPAL σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό ή εταιρεία ή σε μια εκδήλωση της τοπικής επιτροπής ενδιαφερόμενων. Θα πρέπει να ληφθούν υπόψη περισσότερες επίσημες μέθοδοι για εύρεση εργασίας. Εάν οι ΕΑΕΚ έχουν τις απαραίτητες ικανότητες, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν και να ενδυναμωθούν ώστε να έρθουν σε άμεση επαφή με τους εργοδότες, μόνοι τους.

Οι εργοδότες που έχουν ελάχιστη ή μηδαμινή εμπειρία στην πρόσληψη νέων που ανήκουν σε μια ευάλωτη ομάδα μπορεί να είναι διστακτικοί, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις αυτός ο δισταγμός προκύπτει από έλλειψη γνώσεων ή την ανησυχία σχετικά με το πώς αντιμετωπίζεται ένας νεοπροσληφθείς τέτοιου είδους. Ως αφετηρία, η εστίαση θα πρέπει να βρίσκεται στις απαιτήσεις του εργοδότη σε σχέση με την εργασία που πρέπει να υλοποιηθεί. Όταν είναι σαφές ότι ο υποψήφιος με αναπηρία ή ο υποψήφιος που προέρχεται από μία ευάλωτη ομάδα μπορεί να υλοποιήσει την εργασία, μπορεί να προγραμματιστεί μία συνάντηση με τον εργοδότη. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης μπορεί να συμφωνηθεί η φύση και η ποσότητα της στήριξης που πρέπει να προσφερθεί στον εργοδότη και τον εργαζόμενο.

Στον ακόλουθο πίνακα, μπορείτε να βρείτε κάποια δείγματα ερωτήσεων που διερευνούν τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες του εργοδότη [IPS toolkit 2017] και κάποια παραδείγματα αναποτελεσματικών προσεγγίσεων. Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να ακούτε και να προσπαθήσετε να κατανοήσετε τον εργασιακό χώρο από την πλευρά του εργοδότη. Η σωστή στάση είναι η περιέργεια, που εκφράζεται μέσω του άμεσου ενδιαφέροντος. Θυμηθείτε να κάνετε ερωτήσεις ανοικτού τύπου, να αξιοποιείτε την ενεργητική ακρόαση και την ουδέτερη σκέψη στα μηνύματα του ομιλητή. Εάν ο εργοδότης μιλά περισσότερο, τότε γνωρίζετε ότι η συνέντευξη βαίνει καλώς.

<b>Ερωτήσεις σχετικά με την επιχείρηση:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Γιατί σας αρέσει να εργάζεστε στον/στην/στο _____ (το όνομα της επιχείρησης);</li><li>• Ποιοι είναι οι στόχοι σας για (την επιχείρηση ή το</li></ul>
---	--

	<p>τιμήμα);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ποιο είναι το όραμά σας για την εταιρεία σας τον επόμενο χρόνο;</li> <li>• Τι ορίζει την εταιρεία σας εκτός από τους άλλους;</li> <li>• Ως ο διευθυντής του ____, για ποιο είστε περισσότερο περήφανος;</li> <li>• Υπάρχει κάποια περίοδος μέσα στον χρόνο που η εταιρεία σας έχει περισσότερη δουλειά;</li> </ul>
<b>Ερωτήσεις σχετικά με τους σωστούς υποψηφίους για τη θέση:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Τι τύπος ανθρώπου τείνει να είναι επιτυχημένος εδώ;</li> <li>• Ποιες ιδιότητες αναζητάτε κατά τις συνεντεύξεις με τους υποψηφίους;</li> <li>• Ποια είναι τα συχνότερα προβλήματα σχετικά με τις προσλήψεις;</li> <li>• Περιγράψτε τις ιδιότητες κάποιου που θα του άρεσε πολύ να εργάζεται εδώ.</li> </ul>
<b>Ερωτήσεις σχετικά με τις θέσεις:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Παρακαλώ, περιγράψτε το ανθρώπινο δυναμικό σας.</li> <li>• Βλέπω ότι έχετε __ θέσεις. Ποιες άλλες θέσεις έχετε για τις οποίες θα μπορούσα να μάθω;</li> <li>• Πώς είναι μια τυπική ημέρα για έναν/ μία _____ (το όνομα της θέσης);</li> <li>• Ποιες είναι οι προκλήσεις που έχουν αντιμετωπίσει οι εργαζόμενοι σε αυτές τις θέσεις;</li> <li>• Έχουν κάποιες θέσεις υψηλότερο ποσοστό αποχώρησης συγκριτικά με άλλες;</li> </ul>
<b>Ερωτήσεις σχετικά με τη διαδικασία πρόσληψης:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ποια είναι η διαδικασία πρόσληψης;</li> <li>• Επομένως, τα άτομα θα πρέπει να κάνουν αρχικά μια αίτηση διαδικτυακά. Ωστόσο, αναφέρατε ότι χρειάζεστε άτομα με πρωτοβουλία και εξωστρεφή προσωπικότητα. Εάν είχατε κάποιον φίλο που κάλυπτε αυτή την περιγραφή, πώς θα συμβουλευάτε τον φίλο σας να κάνει την αίτηση εδώ;</li> <li>• Με ποιους τρόπους έχετε βρει καλούς υποψηφίους στο παρελθόν;</li> </ul>
<b>Αναποτελεσματικές ερωτήσεις:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Κάνετε προσλήψεις;</li> <li>• Αναμένετε νέες θέσεις εργασίας στο μέλλον;</li> <li>• Κάνετε απολύσεις;</li> <li>• Τι ακριβώς κάνετε εδώ;</li> <li>• Προσλαμβάνετε άτομα με ποινικό μητρώο;</li> <li>• Προσλαμβάνετε άτομα με διαταραχές κατάχρησης ουσιών;</li> <li>• Με τι ασχολείστε; (Μάθετε για αυτό πριν τη</li> </ul>



Τα 5 κοινά λάθη που πρέπει να αποφεύγονται κατά την προσέγγιση των εργοδοτών περιλαμβάνουν τα παρακάτω (προσαρμογή από την εργαλειοθήκη IPS, 2017):

- *Μην ρωτάτε για νέες θέσεις εργασίας:* μάθετε για τις ανάγκες της επιχείρησης του εργοδότη και αναπτύξτε μια σχέση πριν ρωτήσετε για νέες θέσεις εργασίας ή πριν μιλήσετε για ένα άτομο που αναζητά εργασία.
- *Μη διακόπτετε τον εργοδότη:* αυτό για το οποίο μιλά ο εργοδότης είναι αυτό που θεωρεί σημαντικό, επομένως, ακούστε μέχρι το τέλος με ενδιαφέρον και αδιάσπαστη προσοχή. Διατηρείστε την περιέργειά σας!
- *Μην ρωτάτε εάν ο εργοδότης είναι ανοικτός στην πρόσληψη ατόμων με ποινικό μητρώο, νοητικές αναπηρίες, κ.ο.κ.:* εάν ρωτήσετε αυτό οι εργοδότες μπορεί να νομίσουν ότι όλοι αυτοί με τους όποιους συνεργάζεστε έχουν ποινικό μητρώο ή νοητικές αναπηρίες. Και, ακόμη και αν εργάζεστε αποκλειστικά με νέους που έχουν αυτό το χαρακτηριστικό, δεν είναι αυτή η πρώτη πληροφορία που θέλετε να μάθουν οι εργοδότες για τους ανθρώπους που εκπροσωπείτε.
- *Μην μιλάτε εκτενώς για το πρόγραμμα:* Αν και η διάδοση των πληροφοριών για το SEPAL είναι σημαντική, στόχος είναι ο εργοδότης να μιλά περισσότερο. Απαντήστε σε ερωτήσεις σχετικά με το SEPAL, εάν ερωτηθείτε, και στη συνέχεια επανέρθετε στο να μάθετε πληροφορίες για τον εργοδότη.
- *Μην αμελήσετε να προετοιμαστείτε για τη συνάντηση:* δείξτε ότι ενδιαφέρεστε να αναπτύξετε τη σχέση. Ενημερωθείτε εκ των προτέρων για τα κύρια προϊόντα ή τις κύριες υπηρεσίες που παράγει η εταιρεία. Επίσης, μπορείτε να ερευνήσετε για τη δήλωση αποστολής της εταιρείας. Προετοιμάστε κάποιες ερωτήσεις. Έχετε μαζί σας την επαγγελματική σας κάρτα, το φυλλάδιο του προγράμματος και την ατζέντα των ραντεβού. Φορέστε επαγγελματική ενδυμασία- όχι τζιν, t-shirt με λογότυπα ή αθλητικά παπούτσια. Αποφύγετε την ορολογία και χρησιμοποιήστε επαγγελματική γλώσσα, για παράδειγμα εκφράσεις όπως «σκιαγράφηση προφίλ», «φυσική στήριξη», «αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας» και «διαμόρφωση εργασίας (job carving)» κλπ., θα πρέπει να αποφεύγονται.

#### 5.7.4.3. Ανάλυση εργασίας

Από την στιγμή που εντοπίζεται μια κατάλληλη εργασία απαιτείται η ανάλυση εργασίας για να καθοριστούν οι δεξιότητες που χρειάζονται και τα καθήκοντα που προβλέπονται. Η εργασία διαιρείται σε μικρότερα συστατικά στοιχεία και συγκεκριμένα καθήκοντα ή στοιχεία. Ο εργασιακός διαμεσολαβητής της WISE εξετάζει προσεκτικά τα διάφορα καθήκοντα για να εντοπίσει εκείνα στα οποία μπορεί ο ΕΑΕΚ να ανταποκριθεί και εκείνα για τα οποία χρειάζεται περαιτέρω κατάρτιση ή στήριξη.

Άλλες διαστάσεις της ανάλυσης εργασίας περιλαμβάνουν:

- Εργασιακά καθήκοντα

- Βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας- υλικά, γνωστικά, συναισθηματικά, περιβαλλοντικά, κλπ.
- Παραγωγικότητα και πρότυπα ποιότητας
- Μισθοί
- Εργασιακό ωράριο
- Προσβασιμότητα και μετακίνηση
- Υγεία και ασφάλεια
- Εταιρική κουλτούρα και περιβάλλον εργασιακού χώρου
- Κοινωνικές διαστάσεις του εργασιακού χώρου και ατμόσφαιρα
- Ευκαιρίες για παροχή στήριξης κατά την εργασία
- Δυνατότητα οργάνωσης φυσικής στήριξης

Οι πληροφορίες συλλέγονται μέσω άμεσης παρατήρησης ή μιλώντας με άτομα που είναι εξοικειωμένα με την εργασία. Ο εργασιακός διαμεσολαβητής της WISE μπορεί να αφιερώσει κάποιο χρόνο στον εργασιακό χώρο για να εκτελέσει διάφορες εργασίες ώστε να σχηματίσει μια κατατοπιστική εικόνα.

#### **5.7.4.4. Αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας**

Η έκθεση της ανάλυσης εργασίας συγκρίνεται με το επαγγελματικό προφίλ ώστε να αντιστοιχισθούν οι ΕΑΕΚ με την εργασία. Η επιτυχής αντιστοίχιση πραγματοποιείται όταν οι ανάγκες και του ατόμου που αναζητά εργασία και του εργοδότη καλύπτονται [EUSE Toolkit, 2010]. Η αντιστοίχιση είναι μια δυναμική και διαρκής διαδικασία που μπορεί να λάβει χώρα πριν και μετά την απασχόληση. Μετά την απασχόληση η εστίαση είναι στη διαμόρφωση διαφορετικών μερών της περιγραφής των καθηκόντων της εργασίας ώστε να καλύπτονται από τις υπάρχουσες ικανότητες των ΕΑΕΚ.

Οι ακόλουθες ερωτήσεις θα πρέπει να ληφθούν υπόψη προκειμένου να καθοριστεί εάν υπάρχει καλή αντιστοίχιση μεταξύ του ατόμου που αναζητά εργασία και την εργασία [προσαρμογή από την εργαλειοθήκη EUSE]:

- Μπορεί το άτομο που αναζητά εργασία να κάνει την δουλειά ή υπάρχει ανάγκη προσαρμογής ή παροχής κατάρτισης;
- Αντανακλά η εργασία τις φιλοδοξίες του ατόμου που αναζητά εργασία;
- Τι είδους βοηθητική τεχνολογία και/ή προσαρμογές χρειάζονται, και μπορούν να οργανωθούν/χρηματοδοτηθούν;
- Μπορεί το άτομο που αναζητά εργασία να ανταποκριθεί στο εργασιακό ωράριο;
- Μπορεί το άτομο που αναζητά εργασία να «ταιριάξει» στον εργασιακό χώρο;
- Αποδέχεται το άτομο που αναζητά εργασία τις πιθανές επιπτώσεις όσον αφορά την κοινωνική του ευημερία;
- Καταβολή επιδομάτων ή σύνταξης;
- Ποιο είναι το προβλεπόμενο μέλλον για την εργασία, είναι προσωρινή, μακρόχρονη ή μόνιμη;
- Μπορεί το άτομο που αναζητά εργασία να ανταποκριθεί τις προσδοκίες του εργοδότη, και χρειάζεται μια περίοδος πρακτικής άσκησης για να διασαφηνιστεί αυτό;
- Τι είδους στήριξη είναι διαθέσιμη όταν τη χρειάζεται και το άτομο που αναζητά εργασία και ο εργοδότης;

- Χρειάζεται να συζητηθούν ζητήματα που αφορούν τη μετακίνηση και την προσβασιμότητα;

#### **5.7.4.5. Διασφάλιση της εργασίας**

Είναι σημαντικό να καταρτιστεί μία σαφής συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου για τη **διασφάλιση της εργασίας**. Αυτή η συμφωνία περιέχει, επίσης, τη μορφή της στήριξης που χρειάζεται από τον εργασιακό διαμεσολαβητή της WISE. Είναι σημαντικό να διευκρινίζονται οι ευθύνες και τα καθήκοντα και των τριών εμπλεκόμενων μερών- του ΕΑΕΚ, του εργοδότη, του εργασιακού διαμεσολαβητή.

Η συμφωνία θα πρέπει να αφορά τα εξής:

- Εργασιακό ωράριο και μισθοί
- Παροχή στήριξης και το άτομο που θα την παρέχει
- Αναμενόμενη παραγωγικότητα
- Αναμενόμενη ποιότητα
- Ευθύνες του εργοδότη, των συναδέλφων, του ατόμου που αναζητά εργασία και του εργασιακού διαμεσολαβητή της WISE, σε σχέση με τις απαιτήσεις της στήριξης

Επιπλέον, τα εμπλεκόμενα μέρη θα μπορούσαν να συμφωνήσουν σε μία διαδικασία επανεξέτασης ώστε να διατηρηθεί η επιτυχία της αντιστοίχισης. Οι όροι της συμφωνίας μπορεί να συμπεριληφθούν στην εργασιακή σύμβαση ή σε ένα ανεπίσημο έγγραφο που θα υπογραφεί από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

#### **5.7.5. Προετοιμασία για την επαγγελματική συνέντευξη**

Σε κάποιες περιπτώσεις, ο πελάτης της υποστηριζόμενης απασχόλησης, θα επιθυμεί να συμμετάσχει σε μια συνέντευξη μόνος του. Σε άλλες περιπτώσεις, ο πελάτης θα επιθυμεί να παραβρίσκεται ο ειδικός απασχόλησης. Σε κάθε περίπτωση, η συνέντευξη θα πρέπει να θεωρείται ως μία ευκαιρία που επιτρέπει στον εργοδότη να καθορίσει εάν επιθυμεί να προσλάβει τον συνεντευξιαζόμενο και μια ευκαιρία που επιτρέπει στον συνεντευξιαζόμενο να κατανοήσει «θέλω να εργαστώ εδώ;». Οι υποψήφιοι μπορεί να χρειάζονται προετοιμασία για την συνέντευξη. Ο πελάτης και ο ειδικός απασχόλησης θα χρειαστεί να επανεξετάσουν και να καθορίσουν: 1) τον σκοπό της συνέντευξης, 2) ποιος θα παραβρίσκεται, 3) πώς θα μεταβούν από και προς τη συνέντευξη, 4) τι θα επιθυμεί να μάθει ο εργοδότης, 5) πώς θα παρουσιαστούν η εμπορεία και τα προσόντα του πελάτη, 6) τι θα θέλει να ρωτήσει ο υποψήφιος και 7) πώς να συμπεριφέρονται με επαγγελματικό τρόπο.

Θα είναι μια ευκαιρία να απαντήσουν κάποιες σημαντικές ερωτήσεις ο εργοδότης και το άτομο που αναζητά εργασία..

#### **ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

- Γιατί επιθυμεί ο υποψήφιος να εργαστεί εδώ;
- Τι μπορεί να κάνει για την επιχείρησή μας αυτός ο υποψήφιος;
- Τι είδους άνθρωπος είναι ο υποψήφιος;
- Γιατί να προσλάβω αυτό το άτομο;

Επιπροσθέτως, το άτομο που αναζητά εργασία θα πρέπει να εκλάβει αυτή την κατάσταση ως μία ευκαιρία να αποκτήσει μια καλύτερη εικόνα της θέσης εργασίας. Το άτομο που αναζητά εργασία θα επιθυμεί να μάθει τις απαντήσεις στις ακόλουθες ερωτήσεις.

#### **ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ ΠΟΥ ΑΝΑΖΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑ**

- Θέλω να εργαστώ για αυτόν τον εργοδότη;

- Μου αρέσει αυτό το εργασιακό περιβάλλον;
- Πώς συμπεριφέρεται αυτός ο εργοδότης στους εργαζόμενους;
- Θα προσφέρει αυτή η εργασία μισθό και επίδομα που θα καλύπτει τις ανάγκες μου;

Σχεδιασμός- Σκεφτείτε δραστηριότητες ή καθήκοντα που μπορούν να προσμετρηθούν ως μεταβιβάσιμες δεξιότητες. Εξοικειωθείτε με το υπόβαθρο, την κουλτούρα, τις υπηρεσίες ή τα προϊόντα της εταιρείας. Σχεδιάστε τον τρόπο με τον οποίο το άτομο που αναζητά εργασία θα μεταβεί στον τόπο συνέντευξης και φροντίστε να φτάσετε 10-15 περίπου λεπτά πριν την συνέντευξη.

Προετοιμασία για την συνέντευξη. Θα υπάρχουν πάντα κάποια σημεία συζήτησης που το άτομο που αναζητά εργασία θα θέλει να αναφέρει. Επομένως, προετοιμάστε το άτομο που αναζητά εργασία ώστε να διασφαλιστεί ότι αυτά τα θετικά στοιχεία θα αναφερθούν κατά την διάρκεια της συνέντευξης επειδή θα προβάλουν μια καλή εικόνα του ατόμου ή μπορεί να αποδείξουν την ικανότητά του ή τον ενθουσιασμό του για την εργασία - δουλέψτε διαφορετικές στρατηγικές για να διασφαλίσετε ότι όλα θα αναφερθούν.

Η παρουσίαση εκείνη την ημέρα θα είναι πολύ ευκολότερη εάν το άτομο που αναζητά εργασία έχει καταρτίσει ένα σχέδιο και είναι προετοιμασμένο. Οι πρώτες εντυπώσεις έχουν σημασία, επομένως, φροντίστε το άτομο που αναζητά εργασία να είναι ενδεδυμένο κατάλληλα, να είναι καθαρό και περιποιημένο. Να γνωρίζετε ότι όλοι όσοι θα έρθουν σε επαφή με το άτομο που αναζητά εργασία, όπως ο υπάλληλος υποδοχής, ο γραμματέας, το διοικητικό προσωπικό, μπορεί να συμμετέχουν στη διαδικασία επιλογής. Ενθαρρύνετε το άτομο που αναζητά εργασία να χαμογελά, να κάθεται αναπαυτικά και να παρουσιάζει μια θετική στάση σώματος, να διατηρήσει οπτική επαφή και να απαντήσει τις ερωτήσεις με σαφήνεια, καθώς παραμένει θετικός, φιλικός και ενθουσιώδης.

## 5.8. Στήριξη κατά την εργασία

\* Το θεωρητικό μέρος δημιουργήθηκε με βάση τις εξής πηγές: *European Union of Supported Employment Toolkit 2010; European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Forum for the Disabled, 2013*

Η παροχή αποτελεσματικής στήριξης κατά την εργασία και εκτός εργασίας είναι κρίσιμη για την απόκτηση και διατήρηση αμειβόμενης απασχόλησης στην ανοικτή αγορά εργασίας από πολλά άτομα με αναπηρίες και άλλες ομάδες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση.

Η αποτελεσματική στήριξη κατά την εργασία είναι το βασικό στοιχείο της υποστηριζόμενης απασχόλησης που τη διαφοροποιεί από τις παραδοσιακές υπηρεσίες πρόσληψης. Οι έρευνες δείχνουν ότι η εργασία υπο το καθεστώς της υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι περισσότερο σταθερή για τα άτομα με αναπηρίες, σε σύγκριση με την εργασία έξω από ένα τέτοιο σύστημα.

**Η στήριξη στον εργασιακό χώρο περιλαμβάνει: απόκτηση μιας νέας εργασίας και διατήρησή της για μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο.**

Προκειμένου να καθορισθεί το κατάλληλο είδος και πεδίο της στήριξης, ο επαγγελματίας θα πρέπει να συζητήσει με τον εργαζόμενο, τον εργοδότη, τους συναδέλφους και τα πρόσωπα που έχουν επιλεγεί από το περιβάλλον του εργαζόμενου. Οι συζητήσεις θα πρέπει να οργανώνονται σε τακτική βάση.

Είναι σημαντικό ότι ο ρόλος του ειδικού της WISE είναι σαφής και διαφανής σε όλους όσους εμπλέκονται στη διαδικασία.

## Εργασιακή στήριξη και ο ειδικός της WISE

Ο ειδικός της WISE θα πρέπει να παρέχει στήριξη στον εργασιακό χώρο μόνο όταν η φυσική στήριξη δεν είναι επαρκής σε σχέση με τις ανάγκες του εργαζόμενου.

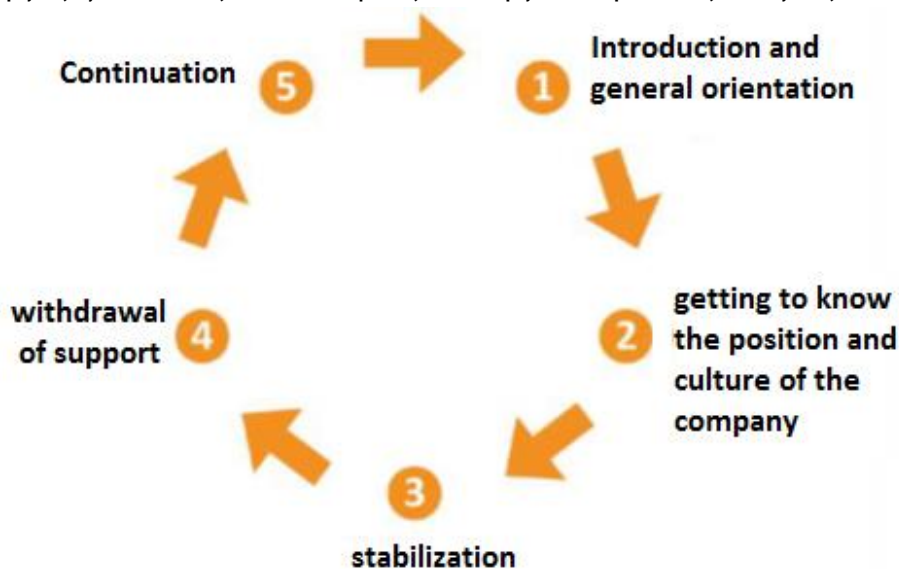
Ο αποτελεσματικός ειδικός της WISE θα προσανατολιστεί στις απαιτήσεις της εταιρείας και θα παρέχει συμβουλές για βελτιώσεις και αλλαγές που θα επιτρέπουν την επιτυχή απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες και των αποκλεισμένων ατόμων.

Επιπρόσθετα με την παροχή άμεσης στήριξης, ο ειδικός της WISE θα πρέπει, επίσης, να στηρίζει τους συνεργάτες και τους προϊστάμενους του δεδομένου ατόμου, βοηθώντας στην κατάρτιση του νέου εργαζόμενου και στην προσαρμογή των ισχυουσών διαδικασιών της εταιρείας στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρίες ή τα αποκλεισμένα άτομα.

## Διαδικασία στήριξης

Το ακόλουθο μοντέλο παρουσιάζει τις ενέργειες που θα πρέπει να υλοποιηθούν για την παροχή στήριξης σε ένα άτομο με αναπηρία ή ένα αποκλεισμένο άτομο.

Το που, πότε και από ποιον θα προσφερθεί η στήριξη εξαρτάται από τις ανάγκες του εργαζόμενου και τις ικανότητες του εργοδότη. Η διάρκεια και το εύρος της στήριξης εξαρτώνται από τον εργαζόμενο, τους συναδέλφους, τον εργοδότη και τις ανάγκες τους.



European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Forum for the Disabled, 2013

### 1. Εισαγωγή και γενικός προσανατολισμός

Το στάδιο της εισαγωγής και του γενικού προσανατολισμού αρχίζει όταν ο εργαζόμενος καταλαμβάνει την θέση εργασίας. Ο στόχος αυτού του σταδίου είναι η εξοικείωση του

εργαζόμενου με τους συναδέλφους και προϊσταμένους του. Ο εργαζόμενος μαθαίνει τα καθήκοντά του και τις πιο σημαντικές διαστάσεις της λειτουργίας της εταιρείας. Στο τέλος αυτού του σταδίου, θα πρέπει να αναπτυχθεί ένα ατομικό σχέδιο δράσης.

Από την αρχή αυτού του σχεδίου, ο ειδικός της WISE θα πρέπει να προωθεί την φυσική στήριξη. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να ζητήσει από έναν συνάδελφο του ατόμου με αναπηρία να γίνει ο μέντοράς του, ο οποίος θα διευκολύνει την ενσωμάτωση του νέου εργαζόμενου στο προσωπικό. Ο μέντορας θα πρέπει να αναλάβει αυτό το καθήκον οικειοθελώς και να έχει κατάλληλες κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες.

Εάν υπάρχουν προβλήματα στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου (για παράδειγμα, πρόβλημα σχετικό με τη στέγαση, τα οικονομικά, την οικογένεια ή την υγεία), ο ειδικός της WISE θα πρέπει να προτείνει να ζητήσει βοήθεια από ειδικούς ώστε να τα λύσει.

## **Ανάπτυξη ατομικού σχεδίου δράσης**

Η ανάπτυξη ενός ατομικού σχεδίου δράσης θα πρέπει να δημιουργείται όταν ο εργαζόμενος εξοικειώνεται με τα καθήκοντά του και ο εργοδότης καθορίζει τη στήριξη που προσφέρεται σε φυσιολογικές συνθήκες.

Ο ειδικός της WISE μαζί με τον εργαζόμενο θα πρέπει να αναλύσουν προσεκτικά και διεξοδικά το βαθμό στήριξης που θα χρειαστεί επιπρόσθετα με την τυπική στήριξη που προσφέρει η εταιρεία.

Ακολούθως, ο ειδικός της WISE και ο εργαζόμενος προγραμματίζουν μια συνάντηση με τον εργοδότη, κατά την διάρκεια της οποίας εξηγούν για το άτομο και τον τρόπο της επιπρόσθετης στήριξης στον εργασιακό χώρο και, ως εκ τούτου, δημιουργούν ένα ατομικό σχέδιο δράσης.

Το σχέδιο προσδιορίζει, ανάμεσα σε άλλα, τους ανθρώπους που είναι υπεύθυνοι για τον τομέα και ορίζει το χρονικό πλαίσιο. Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη συμφωνούν για το σχέδιο. Θα πρέπει να επαληθεύεται και να επικαιροποιείται τακτικά για να προσαρμόζεται στις τρέχουσες ευκαιρίες και ανάγκες του εργαζόμενου.

Ο ειδικός της WISE θα πρέπει να διαφυλάττει τους ρόλους και τα καθήκοντα όλων των εμπλεκόμενων και να τους ενημερώνει σχετικά.

## **2. Εξοικείωση με τη θέση και την κουλτούρα της εταιρείας**

Αυτό το στάδιο περιλαμβάνει την εξοικείωση με τα καθήκοντα, την ανάπτυξη επαγγελματικών σχέσεων με τους συναδέλφους και την κατανόηση της κουλτούρας της εταιρείας από μια ευρύτερη οπτική.

Ο στόχος αυτό του σταδίου είναι να κάνει τον εργαζόμενο να εκτελεί τις εργασίες του σε συμφωνία με τα πρότυπα της εταιρείας και τις δεξιότητές του.

Ο ειδικός της WISE μπορεί να αρχίσει τη διαδικασία καθορίζοντας το άτομο που είναι καταλληλότερο για τη λήψη οδηγιών και την κατάρτιση του εργαζόμενου στη συγκεκριμένη

εργασία. Σε μερικές περιπτώσεις, ο φροντιστής εργάζεται μαζί με το άτομο στον εργασιακό χώρο και σε άλλες περιπτώσεις, ο μέντορας/συνάδελφος ή άλλο άτομο φροντίζει να εξοικειώσει τον εργαζόμενο με τον ρόλο του.

### **Οι ακόλουθες ερωτήσεις διαδραματίζουν βασικό ρόλο στη διεξαγωγή της ανάλυσης μιας συγκεκριμένης εργασίας:**

- Ποια βήματα περιλαμβάνει η εργασία;
- Ποια είναι η σειρά αυτών των βημάτων;
- Ποια είναι η εργασία;
- Ποια είναι τα σημεία επαφής με τις εργασίες των άλλων εργαζομένων;
- Ποια είναι η οριστική ημερομηνία για την ολοκλήρωση της εργασίας;
- Ποια υλικά απαιτούνται για την ολοκλήρωση της εργασίας;
- Είναι εφικτό να παρέχονται στην εταιρεία κατευθυντήριες οδηγίες για την κύρια μέθοδο ολοκλήρωσης της εργασίας;
- Ποια είναι τα πιθανά προβλήματα;
- Πώς θα γνωρίζω ότι η εργασία ολοκληρώθηκε επιτυχώς;

Ο ειδικός της WISE θα πρέπει να προσπαθεί να βρει λύσεις που να προσαρμόζουν καλύτερα τον εργασιακό χώρο στις ανάγκες του εργαζόμενου.

Κατά την εκπαίδευση για την εκτέλεση νέων εργασιών, θα πρέπει να αξιοποιούνται οι τυπικές διαδικασίες της εταιρείας όσο το δυνατό περισσότερο και να προσαρμόζονται στις ανάγκες του εργαζόμενου. Ο ειδικός της WISE - όσο το δυνατό περισσότερο- στηρίζει τους συναδέλφους στην εκπαίδευση του ατόμου και στην παροχή βοήθειας.

Ο ειδικός της WISE συντονίζει τη διαδικασία με βάση τις ενέργειες του ατομικού σχεδίου, προγραμματίζει συναντήσεις όλων των εμπλεκόμενων μερών και διασφαλίζει ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει την απαραίτητη στήριξη.

Είναι, επίσης, σημαντικό να στηρίζει τη διαδικασία ένταξης του νέου εργαζόμενου. Αυτό θα πρέπει να γίνεται διακριτικά και με τρόπο που προσαρμόζεται στον εργαζόμενο και την κουλτούρα της εταιρείας. Βασικό ρόλο σε αυτό μπορεί να διαδραματίσει ο μέντορας. Εάν είναι δυνατό, ο νέος εργαζόμενος θα πρέπει να εκπαιδευτεί στον τομέα της συμπεριφοράς και των κοινωνικών δεξιοτήτων, η γνώση των οποίων είναι απαραίτητη στον εργασιακό χώρο.

Είναι πολύ σημαντικό να προσαρμόζονται τα καθήκοντα στις ικανότητες και ανάγκες του εργαζόμενου. Αυτό μπορεί να γίνει αποτελεσματικά μέσω της παρουσίας ενός ειδικού της WISE στην εταιρεία, δίνοντας τη δυνατότητα στενής συνεργασίας με τον μέντορα, τον εργαζόμενο και το υπόλοιπο προσωπικό.

### **Οι στρατηγικές προσαρμογής των καθηκόντων στον εργαζόμενο περιλαμβάνουν:**

- **job carving:** διαμόρφωση εργασίας
- **job stripping :** αφαίρεση καθηκόντων από την εργασία
- **job enrichment:** εμπλουτισμός εργασίας

**Η διαμόρφωση εργασίας (job carving)** βασίζεται στο γεγονός ότι τα καθήκοντα του νέου εργαζόμενου επιλέγονται από την παλέτα των καθηκόντων που ανήκουν σε διάφορες θέσεις εργασίας στην εταιρεία. Με αυτόν τον τρόπο, προκύπτει μια νέα θέση που αντιστοιχεί στις δεξιότητες του εργαζόμενου. Οι άλλοι εργαζόμενοι της εταιρείας αποκτούν περισσότερο χρόνο για άλλα καθήκοντα, για τα οποία έχουν τα κατάλληλα προσόντα ή είναι πιο κατάλληλοι.

**Η αφαίρεση καθηκόντων από την εργασία (job stripping)** αφορά την αναγνώριση ότι κάποια καθήκοντα που ανήκουν σε μια συγκεκριμένη θέση αφαιρούνται όταν είναι πολύ δύσκολα για κάποιον εργαζόμενο εξαιτίας της αναπηρίας του ( για παράδειγμα, ανάγνωση, μεταφορά βαρέων αντικειμένων). Αντί αυτών, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει άλλα καθήκοντα από τους συναδέλφους του.

**Ο εμπλουτισμός εργασίας (job enrichment)** αφορά την πρόσθεση νέων καθηκόντων σε μια θέση εργασίας ανάλογα με τις δεξιότητες του εργαζόμενου ή προκειμένου να διευκολυνθεί η ένταξη (για παράδειγμα, εάν η δεδομένη θέση χαρακτηρίζεται από περιορισμένη επαφή με το υπόλοιπο προσωπικό, προστίθεται η υποχρέωση να λαμβάνει το ταχυδρομείο, συμβάλλοντας σε πιο συχνή επαφή με τους άλλους εργαζόμενους).

Εάν η αντιστοίχιση της θέσης εργασίας και του ατόμου δεν είναι επιτυχημένη, μπορούν να εισαχθούν μικρές τροποποιήσεις. Ο ειδικός της WISE, μετά από συζήτηση με τον εργαζόμενο, θα πρέπει να προσπαθήσει να αλλάξει τα καθήκοντα ή να μετακινήσει τον εργαζόμενο σε άλλο τμήμα ή τελικά να βρει μια άλλη θέση για αυτόν. Ο ρόλος του ειδικού της WISE περιλαμβάνει, επίσης, τη διαμεσολάβηση μεταξύ του εργαζόμενου, του εργοδότη και του υπόλοιπου προσωπικού.

## Διάφορες μορφές στήριξης

Η στήριξη εντός και εκτός εργασιακού χώρου μπορεί να πάρει πολλές μορφές. Τα καθήκοντα του επαγγελματία φροντιστή περιλαμβάνουν τη διασφάλιση ότι η μορφή της στήριξης

τις  
είναι



που προσφέρεται καλύπτει ανάγκες του εργαζόμενου και αποδεκτή από τον εργοδότη.



**Συζητήσεις** - αξιοποιούνται για την παροχή στήριξης στον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Αφορά τον διαμοιρασμό γνώσεων και πληροφοριών που μπορούν να τους βοηθήσουν να παίρνουν ενημερωμένες αποφάσεις για συγκεκριμένες δραστηριότητες.

**Συμβουλευτική** - ως μορφή στήριξης, συχνά προσφέρεται σε άτομα με συναισθηματικές διαταραχές ή προβλήματα ψυχικής υγείας. Κατά τη διαδικασία της συμβουλευτικής, ο ειδικός της WISE στηρίζει το άτομο ώστε να εστιάζει στις επιτυχίες και να διαχειρίζεται τις αποτυχίες ως ευκαιρίες για να μάθει νέα πράγματα και να προοδεύσει.

**Παροχή συμβουλών** - αφορά κυρίως την άντληση περαιτέρω πληροφοριών- πρόσβαση στα ονόματα, διευθύνσεις και αριθμούς τηλεφώνων των ειδικών, και κάποιες φορές τη βοήθεια κατά την πρώτη επαφή.

**Διδασκαλία** - η διδασκαλία νέων δεξιοτήτων σε έναν εργαζόμενο μπορεί να πάρει πολλές μορφές ανάλογα με τις ανάγκες.

**Κατάρτιση** - περιλαμβάνει την επανάληψη δραστηριοτήτων που είναι απαραίτητες για τη βελτίωση μιας συγκεκριμένης δεξιότητας. Μπορεί να χρειαστεί να βελτιωθεί η ποιότητα των εργασιών ή να αυξηθεί ο ρυθμός τους.

**Βοήθεια στον χώρο εργασίας** - για παράδειγμα, στήριξη στην ανάγνωση, τη μετακίνηση (στην περίπτωση ενός τυφλού ατόμου), παρουσία διερμηνέα της νοηματικής γλώσσας στις συσκέψεις (στην περίπτωση ενός κωφού ατόμου) ή παρουσία προσωπικού βοηθού (στην περίπτωση ατόμου με σοβαρές σωματικές/νοητικές αναπηρίες).

**Βελτιώσεις και αναδιοργάνωση** - είναι απαραίτητες προκειμένου ο υποψήφιος να επιτύχει καλά αποτελέσματα στην εργασία του.

Ο ειδικός της WISE θα πρέπει να μπορεί να καθορίσει τα κατάλληλα εργαλεία, τις κατάλληλες βοηθητικές τεχνολογίες, τα κατάλληλα βοηθήματα και τις κατάλληλες βελτιώσεις για τα άτομα με αναπηρίες.

Ενώ κάποιες από τις βελτιώσεις μπορεί να απαιτούν εξειδικευμένο τεχνικό εξοπλισμό, πχ. για άτομα με προβλήματα ακοής ή όρασης, άλλες είναι πιο απλές, αλλά εξίσου αποτελεσματικές.

Οι βελτιώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν:

- βοήθεια στην οργάνωση (σύμβολα, φωτογραφίες, χρώματα αντί για γράμματα),
- βοήθεια στον προσανατολισμό (διαγράμματα, σχέδια, κάρτες καθηκόντων, λίστες με υποχρεώσεις),
- τεχνικά εργαλεία (αριθμομηχανή, ομιλόν ρολόι, εγγραφέας φωνής, κλπ),
- βοήθεια στην αποθήκευση και ανάκληση πληροφοριών,
- εργαλεία αυτοαξιολόγησης (εργαλείο αυτοπαρακολούθησης, λίστα καθηκόντων, πίνακας ικανοτήτων, εφημερίδα εργασίας),
- τροποποίηση ανατεθειμένων καθηκόντων (ειδικά για άτομα με σωματικές/νοητικές αναπηρίες. Για παράδειγμα, μπορεί να αλλάξει η μέθοδος δηλ. αλλαγή της σειράς των εργασιών ή πρόσθεση νέων σταδίων ή χρήση εξειδικευμένων εργαλείων και συσκευών).

### **3. Σταθεροποίηση**

Αυτό το στάδιο αρχίζει όταν ο εργαζόμενος μαθαίνει να εκτελεί όλες τις εργασίες σωστά. Ο στόχος είναι να αναπτύξει περαιτέρω τις δεξιότητές του και τις σχέσεις του με τους συναδέλφους του.

Θα πρέπει να οργώνονται τακτικές συσκέψεις ή συνεντεύξεις με τον εργαζόμενο και τον εργοδότη, κατά την διάρκεια των οποίων αξιολογούνται τα τρέχοντα αποτελέσματα και τίθενται νέοι στόχοι.

Το καθήκον του επαγγελματία φροντιστή είναι να επαληθεύει το σχέδιο δράσης συνεχώς. Σε αυτό το στάδιο, θα ήταν χρήσιμη η αξιολόγηση της εργασίας από τον ειδικό της WISE.

Με αυτό τον στόχο, μπορείτε να κάνετε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ήταν οι στρατηγικές στήριξης χρήσιμες για τον εργαζόμενο και όλη την ομάδα;
- Επιτεύχθηκαν οι στόχοι της στήριξης;
- Τι θα έπρεπε να αλλάξει;
- Ποια στήριξη είναι ακόμα απαραίτητη;

### **4. Απόσυρση της στήριξης**

Ο στόχος αυτού του σταδίου είναι η μείωση του πεδίου στήριξης στην εργασία. Η εμπορεία δείχνει ότι οι ανάγκες των υποστηριζόμενων εργαζομένων με αναπηρίες και των αποκλεισμένων ατόμων στον χώρο εργασίας είναι πολύ διαφορετικές. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την προώθηση της ανεξαρτησίας και της εμπλοκής των συναδέλφων, ως μέντορες για παράδειγμα. Η καλύτερη μορφή στήριξης είναι η αόρατη στήριξη- ο ειδικός της WISE θα πρέπει να είναι διαθέσιμος, αλλά όχι στην πρώτη γραμμή. Ο εργαζόμενος πρέπει να είναι ικανός να αναπτύξει τις δυνατότητές του και να εκτιμηθεί για αυτές από την αρχή.

Στο τέλος αυτού του σταδίου ο εργαζόμενος, ο εργοδότης και ο ειδικός της WISE συμφωνούν για την μορφή και το πεδίο στήριξης που θα χρειαστεί στο μέλλον και τις ενέργειες που θα υλοποιηθούν στην περίπτωση που παρουσιαστούν προβλήματα ή κρίσεις.

## 5. Συνέχιση

Κατά την διάρκεια αυτού του σταδίου ο φροντιστής θα πρέπει να είναι διαθέσιμος όταν υπάρχει ανάγκη για συζήτηση.

Είναι, επίσης, σημαντικό να παραμένει σε επαφή με τον εργαζόμενο και τον εργοδότη για τα ζητήματα που έχουν συμφωνηθεί νωρίτερα. Χάρη σε αυτό, θα μπορούν να εντοπιστούν πιθανά προβλήματα και αλλαγές πριν προκύψει μια κατάσταση κρίσης. Ακόμη και εάν η απασχόληση σε έναν δεδομένο εργασιακό χώρο δεν είναι πλέον εφικτή, μια γρήγορη επαφή με έναν επαγγελματία θα σας επιτρέψει να αρχίσετε άμεσα την αναζήτηση για μια νέα εργασία.

### **Συμβουλές για τον ειδικό της WISE σχετικά με την στήριξη εντός και εκτός εργασιακού χώρου:**

- Διασφαλίστε ότι όλοι (ακόμη κι εσείς) κατανοούν καλά τον ρόλο τους.
- Διασφαλίστε ότι ο εργοδότης και ο εργαζόμενος ξέρουν πως, πότε και πού μπορούν να επικοινωνήσουν μαζί σας.
- Να είστε προσεκτικοί όταν παρέχετε συμβουλές- κάντε ερωτήσεις και αφήστε τον εργοδότη πρώτα να τις απαντήσει.
- Σεβαστείτε τον χώρο εργασίας του εργοδότη και μην κάνετε απροειδοποίητες επισκέψεις.
- Δείξτε ενδιαφέρον για τον χώρο εργασίας και τα άτομα που εργάζονται σε αυτόν.
- Η στήριξη εντός και εκτός εργασίας δεν είναι θεραπεία. Βεβαιωθείτε ότι κάποιος άλλος παρέχει στήριξη στο άτομο σε άλλες διαστάσεις της ζωής του.

#### **Τι να αποφύγετε:**

- Την επιβολή των αξιών σας σε κάποιο άτομο.
- Την απαλλαγή του άτομου από κάτι που μπορεί να κάνει μόνος του.
- Τις επισκέψεις στους εργαζόμενους χωρίς προφανή ανάγκη. Βεβαιωθείτε ότι η στήριξη είναι κατάλληλη και προσαρμοσμένη στις ανάγκες του εργαζόμενου και του εργοδότη.

### **5.9. Στήριξη εκτός εργασιακού χώρου. Κατάρτιση μη τεχνικών δεξιοτήτων (soft skills).**

- Τι είναι η μη τεχνικές δεξιότητες;

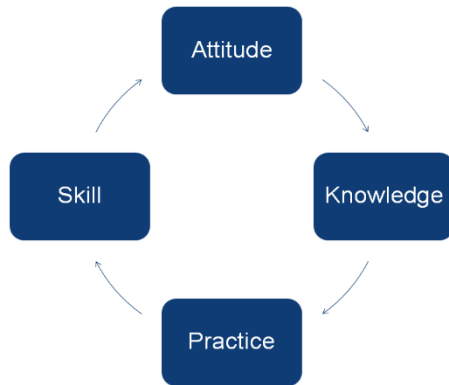
Ένας συνδυασμός διαπροσωπικών δεξιοτήτων, κοινωνικών δεξιοτήτων, επικοινωνιακών δεξιοτήτων, χαρακτηριστικών του χαρακτήρα ή της προσωπικότητας, στάσεων, επαγγελματικών γνωρισμάτων, κοινωνικής ευφυΐας και συναισθηματικής ευφυΐας και άλλων χαρακτηριστικών που επιτρέπουν στους ανθρώπους να πλοηγούνται στο περιβάλλον τους, να συνεργάζονται αποτελεσματικά με τους άλλους, να έχουν καλή απόδοση και να επιτυγχάνουν τους στόχους τους, με τη συμπληρωματική συνδρομή των τεχνικών δεξιοτήτων (hard skills). Η εκμάθηση των μη τεχνικών δεξιοτήτων γίνεται μέσω εξάσκησης και εμπειρίας.

Η διαφορά μεταξύ των μη τεχνικών και των τεχνικών δεξιοτήτων είναι ότι οι τεχνικές δεξιότητες μπορούν να οριστούν και να μετρηθούν εύκολα, ενώ οι μη τεχνικές δεξιότητες είναι δύσκολο να μετρηθούν επειδή οι κανόνες αλλάζουν ανάλογα με το που είστε και με ποιους.

Μια έρευνα που διεξήχθη από το Πανεπιστήμιο Harvard και το Ίδρυμα Carnegie αναφέρει ότι το 85% της επαγγελματικής επιτυχίας οφείλεται στην ύπαρξη αναπτυγμένων μη τεχνικών δεξιοτήτων και το 15% οφείλεται στις τεχνικές δεξιότητες.

Οι 5 κορυφαίες μη τεχνικές δεξιότητες που απαιτούνταν από τις επιχειρήσεις το 2019, σύμφωνα με το LinkedIn, είναι η δημιουργικότητα, η συνεργατικότητα, η πειθώ, η προσαρμοστικότητα και η διαχείριση χρόνου.

Μέσω της διδασκαλίας των μη τεχνικών δεξιοτήτων, επιθυμούμε να εργαστούμε με τους πελάτες μας ως έξης:



Η διδασκαλία των μη τεχνικών δεξιοτήτων μπορεί να υλοποιηθεί ατομικά ή σε ομαδικές συνεδρίες:

#### 1) Ατομικές συνεδρίες

- Διάγνωση μη τεχνικών δεξιοτήτων: είναι πολύ σημαντικό ότι μέσα από αυτές τις συνεδρίες, εντοπίσαμε με τους πελάτες μας τις μη τεχνικές δεξιότητες που είχαν ήδη εδραιωθεί και εκείνες που χρειάζονταν να αναπτυχθούν ή να βελτιωθούν, ανάλογα με τους εργασιακούς στόχους.

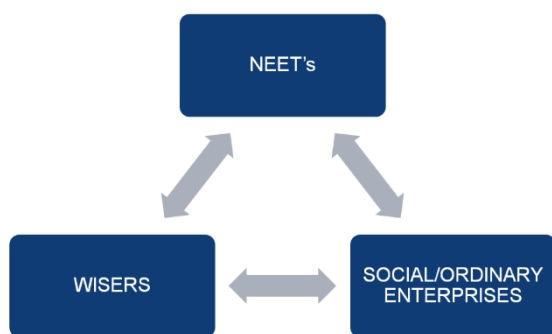
Για την αξιολόγηση των μη τεχνικών δεξιοτήτων των πελατών μας μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την παρακάτω μεθοδολογία ως παράδειγμα:

- Ικανότητα: Ομαδική εργασία
- Ορισμός: Ικανότητα και προθυμία για συνεργασία με άλλα άτομα στην απόκτηση ενός κοινού στόχου.
- Επίπεδα ικανότητας:
  1. Δεν δείχνει ενδιαφέρον σε αυτό που κάνουν ή σκέπτονται οι άλλοι/ δεν συμμετέχει στη δυναμική της ομαδικής εργασίας/ αναζητά τον δικό του στόχο με σκοπό το δικό του όφελος.
  2. Μοιράζεται με τους συναδέλφους του, αλλά έχει δυσκολίες στο να στηρίζεται σε αυτούς για την επίτευξη κοινών στόχων
  3. Διευκολύνει την συνεργασία με τους συναδέλφους ή τους συμμαθητές. Συμμετέχει και συνεργάζεται με αυτούς χωρίς να παίρνει πρωτοβουλίες.
  4. Συμβάλει στην δυναμική της συνεργατικής εργασίας. Συνεργάζεται και συμμετέχει. Εμπλέκεται, κάνει προτάσεις, αναλαμβάνει πρωτοβουλίες.
- Σχέδιο βελτίωσης των μη τεχνικών δεξιοτήτων: μόλις εντοπιστούν οι δεξιότητες που πρέπει να βελτιωθούν, σχεδιάζεται ένα σχέδιο δράσης για να βελτιωθούν αυτές οι δεξιότητες. Ο ορισμός αυτού του σχεδίου θα βοηθήσει τον προγραμματισμό των βελτιώσεων που πρέπει να υλοποιηθούν.

Το σχέδιο δράσης θα πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

1. Συγκεκριμένοι στόχοι: **Τι;** Τι προτείνεις για να αποκτήσεις αυτό που επιθυμείς; (αποκτώ ..., βελτιώνω ..., γνωρίζω ...)
2. Στρατηγικές και δράσεις: **Πώς;** Ποιες ενέργειες θα υλοποιήσεις ή ποιες στρατηγικές θα χρησιμοποιήσεις για να επιτύχεις τους στόχους σου;
3. Χρόνος και ημερολόγιο: **Πότε;** Διαθέσιμος χρόνος και χρόνος που χρειάζεσαι
4. Πόροι και άτομα που εμπλέκονται: **Ποιος και Τι;** Άτομα και πόροι που μπορούν να σε βοηθήσουν στην διαδικασία.
5. Αποτελέσματα/Αποδείξεις: **Για ποιο;** Ποιες καταστάσεις ή γεγονότα θα σου δείξουν ότι επιτυγχάνεις τον στόχο σου;

Είναι σημαντικό ο ειδικός της WISE να μοιράζεται το σχέδιο δράσης που κατάρτισε με τους πελάτες του με τις κοινωνικές επιχειρήσεις ή την εταιρεία όπου ο πελάτης θα ολοκληρώσει το πρόγραμμα μαθητείας ή την πρακτική άσκηση. Ο ειδικός της WISE θα παρακολουθεί την εφαρμογή του σχεδίου δράσης μαζί με τον πελάτη και την εφαρμογή των βελτιώσεων μαζί με τις εταιρείες, καθώς και τους τρόπους με τους οποίους ο πελάτης εφαρμόζει τις μη τεχνικές δεξιότητες στην εργασία του.



- Ποιες είναι οι κύριες μη τεχνικές δεξιότητες;  
Υπάρχουν πολλές μη τεχνικές δεξιότητες που μπορούμε να δουλέψουμε με τους πελάτες μας ανάλογα με την περίπτωση. Μπορούμε να προσαρμόσουμε την ανάπτυξη των δεξιοτήτων σε κάθε πελάτη κατά τις ατομικές συνεδρίες ή να διδάξουμε τις δεξιότητες μέσω ομαδικών συνεδριών.

Ο ειδικός της WISE μπορεί να προσαρμόσει τη διδασκαλία των δεξιοτήτων στις ανάγκες του πελάτη. Οι μη τεχνικές δεξιότητες που μπορούν να διδαχθούν είναι οι έξης:

1. Αυτογνωσία
2. Επικοινωνιακές δεξιότητες
3. Ομαδική εργασία
4. Ηγεσία
5. Δημιουργικότητα
6. Επίλυση προβλημάτων
7. Συναισθηματική διαχείριση
8. Προσαρμοστικότητα
9. Υπευθυνότητα
10. Οργάνωση

2) Διδασκαλία μη τεχνικών δεξιοτήτων σε ομαδικές συνεδρίες:

- Πώς προετοιμάζονται οι συνεδρίες;

- Σχέδιο συνεδριών: είναι σημαντικό να έχουμε ένα σαφές σχέδιο σχετικά με το πώς θα αναπτυχθούν οι συνεδρίες, ώστε να μην υπάρχουν δυσκολίες. Η δημιουργία ενός φύλλου με όλες τις σχετικές πληροφορίες θα βοηθήσουν αυτό τον σκοπό.
- Σαφής στόχος: ποιες δεξιότητες θέλουμε να δουλέψουμε με τους πελάτες μας; Ποιους στόχους θέλουμε να επιτύχουμε με τη συνεδρία;
- Χρόνος: για την επιτυχία της συνεδρίας χρειάζεται καλή και συνεκτική οργάνωση ανάλογα με τον διαθέσιμο χρόνο
- Υλικά: θα πρέπει να έχουμε προετοιμάσει αυτά που θα χρειαστούμε για την συνεδρία προς αποφυγή σπάταλης χρόνου
- Χώρος: προσαρμόζουμε τη συνεδρία στον διαθέσιμο χώρο
- Μέθοδος διδασκαλίας: θα πρέπει εκ των προτέρων να έχουμε αποφασίσει για την μεθοδολογία που θα χρησιμοποιήσουμε ώστε να είναι η καταλληλότερη και να συμβάλει στη μαθησιακή διαδικασία
- Οδηγίες: στην αρχή της συνεδρίας θα πρέπει να ενημερώσουμε τους πελάτες μας για το πώς θα αναπτυχθεί η συνεδρία με έναν κατανοητό τρόπο
- Ανάπτυξη: τα στάδια με βάση τα οποία θα αναπτυχθεί η συνεδρία
- Αποτελέσματα: τι προσδοκούμε από την συνεδρία ως εκπαιδευτές;
- Αξιολόγηση: κλείνουμε την συνεδρία με ανατροφοδότηση από τους πελάτες μας, η οποία θα μας βοηθήσει να ελέγξουμε τα συναισθήματά τους, τις δεξιότητες που δούλεψαν και όσα έμαθαν. Επίσης, θα αποκτήσουμε σχετικές πληροφορίες για τον επανέλεγχο της δομής της συνεδρίας

### **Συμβουλές για τη διδασκαλία των μη τεχνικών δεξιοτήτων**

- Ορίστε ομαδικούς κανόνες από την αρχή
- Εξηγήστε ότι η ομάδα είναι ένας ασφαλής χώρος
- Προσαρμόστε τη διδασκαλία στις ανάγκες της ομάδας
- Επηρεάστε τις στάσεις τους με τους τρόπους σας
- Κοινωνικοπολιτισμικά ζητήματα
- Χρησιμοποιήστε ποικιλία τεχνικών
- Η συνδιαχείριση της συνεδρίας θα βοηθήσει στην διαδικασία παρατήρησης
- Να είστε προσεκτικοί με τα θέματα που προκύπτουν

Ποιες εκπαιδευτικές στρατηγικές είναι αποτελεσματικές;

Σύμφωνα με τις θεωρίες της ενεργητικής μάθησης, η εκμάθηση δεξιοτήτων μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσα από μια ευρεία κλίμακα ενδιαφερουσών δραστηριοτήτων, όπως:

- Μάθηση από τους άλλους: διαλέξεις/ επιδείξεις/ video/ ομαδικές συζητήσεις/ εργαστήρια/ σεμινάρια
- Ανακαλυπτική μάθηση: έρευνα/ επίλυση προβλημάτων
- Μάθηση μέσα από παιχνίδια ρόλων/ προσομοιώσεις/ μελέτες περίπτωσης/ καταιγισμός ιδεών/ ασκήσεις

• Δειγματικές διδασκαλίες:

#### **1. Χάρτινος Πύργος**

Στόχοι:

- Διερεύνηση των ομαδικών δεξιοτήτων των πελατών και των τρόπων με τους οποίους συνεργάζονται
- Ανάλυση ρόλων και ηγετικών ικανοτήτων

- Προώθηση δημιουργικών πρωτοβουλιών

Χρόνος: 30 λεπτά

Υλικά: εφημερίδες (10 σελίδες για κάθε ομάδα), χαρτόνι (1 για κάθε ομάδα), ψαλίδια (1 για κάθε ομάδα) και σελοφάν (1 για κάθε ομάδα).

Ανάπτυξη: Ο εκπαιδευτής δημιουργεί ομάδες των 5 ατόμων και ορίζει έναν παρατηρητή σε κάθε ομάδα. Ο παρατηρητής δεν θα μιλά, θα κρατά σημειώσεις για τη δυναμική των ομάδων: ιδέες, επικοινωνία, διανομή καθηκόντων, κλπ.

Οι παρατηρητές θα αξιολογήσουν και θα βαθμολογήσουν τρεις διαστάσεις της ομάδας: την αισθητική του πύργου (0-20 βαθμοί), το ύψος και τη σταθερότητα του πύργου (0-20 βαθμοί), τη δυναμική της ομάδας κατά την εργασία (0-20 βαθμοί).

Κάθε ομάδα θα έχει 20 λεπτά στη διάθεσή της, ώστε να χτίσουν έναν χάρτινο πύργο όσο το δυνατό ψηλότερο. Ο πύργος θα πρέπει να στέκεται χωρίς βοήθεια και μπορούν να χρησιμοποιηθούν μόνο τα υλικά που έχουν δοθεί. Έπειτα, ο παρατηρητής θα έχει 5 λεπτά να αξιολογήσει τον πύργο. Τέλος, ο παρατηρητής θα ανακοινώσει και θα αιτιολογήσει τη βαθμολογία.

Αξιολόγηση: στις ομάδες: Πώς αισθάνεστε που κάνατε την άσκηση; Θεωρείτε ότι θα μπορούσατε τα το είχατε κάνει καλύτερα; Χρησιμοποιήσατε κάποια στρατηγική ή αυτοσχεδιάσατε; Πώς ήταν η επικοινωνία;

Έπειτα, θα πρέπει να γίνουν οι ίδιες ερωτήσεις στους παρατηρητές και να συγκριθούν οι απαντήσεις τους με αυτές των ομάδων. Στη συνέχεια, κάνουμε τις εξής ερωτήσεις στις ομάδες: Συμφωνείτε με τη βαθμολογία σας; Εάν, όχι, γιατί; Εάν όλοι κάνατε ό,τι μπορούσατε, γιατί έχετε διαφορετικούς βαθμούς;

Οι παρατηρητές επισημαίνουν πράγματα που τους τράβηξαν την προσοχή.

## 2. Ζωγραφική με υπαγόρευση

Στόχοι:

- Βελτίωση δεξιοτήτων ενεργητικής ακρόασης
- Ενίσχυση προσοχής
- Συνειδητοποίηση της σημασίας των επικοινωνιακών δεξιοτήτων και των διαφορετικών μορφών επικοινωνίας: μονής και διπλής κατεύθυνσης.

Χρόνος: 45 λεπτά

Υλικά: Χαρτί (1 για κάθε ομάδα), Στυλό (1 για κάθε ομάδα), 2 ζωγραφίες.

Ανάπτυξη: χωρίζουμε την ομάδα σε ζεύγη και δίνουμε σε κάθε ζεύγος ένα χαρτί και ένα στυλό. Κάθονται πλάτη με πλάτη και ένας από τους δύο θα κοιτά την οθόνη με την πρώτη ζωγραφιά, την οποία ο άλλος δεν θα μπορεί να δει. Ο πρώτος θα πρέπει να υπαγορεύσει τη ζωγραφιά στον άλλον και ο δεύτερος θα πρέπει να τη ζωγραφίσει χωρίς να μιλά. Μετά από 15 λεπτά, εκείνος που ζωγραφίζει θα μπορεί να κάνει ερωτήσεις ανοικτού τύπου. Στο δεύτερο μέρος της άσκησης, αλλάζουν ρόλους και δείχνουμε άλλη ζωγραφιά στην οθόνη.

Αξιολόγηση: Πώς αισθανθήκατε με κάθε ρόλο; Πώς αισθανθήκατε σε κάθε μέρος της άσκησης; Τι άλλαξε; Ποιες μορφές επικοινωνίας χρησιμοποιήσατε; Πώς επηρεάστηκε η ζωγραφιά σας από τις διαφορετικές μορφές επικοινωνίας;

## 3. Σωλήνες

Στόχοι:

- Εφαρμογή ηγετικών δεξιοτήτων στην πράξη
- Εφαρμογή ομαδικών δεξιοτήτων στην πράξη
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων χρήσης στρατηγικών

Χρόνος: 45 λεπτά

Υλικά: ημι-άκαμπτα χαρτόνια (1 για κάθε άτομο), 1 μικρή μπάλα και 1 μάσκα.

Ανάπτυξη: Η εργασία θα αναπτυχθεί σε εξωτερικό χώρο. Οι νέοι μπαίνουν σε μία σειρά και κρατούν από ένα χαρτόνι λυγισμένο έτσι ώστε να έχει το σχήμα ενός σωλήνα. Ο στόχος είναι να περάσει η μπάλα από σωλήνα σε σωλήνα, χωρίς να πέσει κάτω, μέχρι να φτάσει στο σημείο που έχει υποδείξει ο εκπαιδευτής. Ένα ή δύο άτομα έχουν καλύψει τα μάτια τους με τη μάσκα. Εάν η μπάλα πέσει, ξαναρχίζουν τη διαδικασία. Πριν ξεκινήσουν, έχουν 3 λεπτά για να σχεδιάσουν και να συζητήσουν τη στρατηγική τους.

Παρατηρήσεις: ο εκπαιδευτής μπορεί να καταγράφει πληροφορίες για τη δυναμική των ομάδων, τις οποίες θα αναλύσουν έπειτα οι εκπαιδευόμενοι.

Αξιολόγηση: Πώς αισθάνθηκα; Ποιες ήταν οι δυσκολίες; Δουλέψατε συντονισμένα και ως ομάδα; Ποιον ρόλο ανέλαβε ο καθένας; Υπήρχαν αρχηγοί;

#### 4. Κριτικές καρέκλες

Περιγραφή: Κάθε εκπαιδευόμενος θα πρέπει να αναπτύξει τη θέση του σχετικά με ένα θέμα και να συζητήσει με κάποια μέλη της ομάδας, ενώ τα υπόλοιπα θα παρατηρούν.

Στόχοι:

- Εφαρμογή δεξιοτήτων κριτικής σκέψης στην πράξη
- Ενίσχυση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων και πιο συγκεκριμένα: ομιλία/συζήτηση σε κοινό και υπεράσπιση απόψεων.

Διάρκεια: 45 λεπτά

Υλικά: καρέκλες

Ανάπτυξη: Τοποθετούμε 7 καρέκλες σε κύκλο στο κέντρο του χώρου. Έπειτα, δίνουμε τις οδηγίες, ζητώντας από τους εκπαιδευόμενους να συζητήσουν για ένα θέμα που έχει επιλέξει ο εκπαιδευτής. 6 από αυτούς που κάθονται θα συζητήσουν για το θέμα. Μόλις ανακοινωθεί το θέμα, οι εκπαιδευόμενοι παίρνουν θέση υπέρ ή κατά και αρχίζουν να συζητούν. Οι υπόλοιποι παρατηρούν. Μια καρέκλα θα παραμείνει άδεια, έτσι ώστε, εάν κάποιος από το κοινό θέλει να συμμετάσχει στη συζήτηση, να μπορεί να καθίσει σε αυτή, ενώ ένας από αυτούς που κάθονταν θα σηκωθεί και θα γίνει παρατηρητής.

Αξιολόγηση: Πώς αισθανθήκατε; Ήταν δύσκολο να πάρετε θέση στις συζητήσεις. Τα αντίθετα επιχειρήματα σας έπειθαν;

Προτάσεις: θέματα που θα μπορούσαν να συζητηθούν είναι η ευθανασία, τα κοινωνικά δίκτυα, η θανατική ποινή, η τεχνητή νοημοσύνη.

## VI. Συνεργασία με τοπικούς ενδιαφερόμενους και δικτύωση

Αυτό το κεφαλαίο στοχεύει στην παροχή πληροφοριών και οδηγιών σχετικά με την συνεργασία με τους τοπικούς ενδιαφερόμενους και τη δικτύωση, προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση των ΕΑΕΚ στη μαθητεία και την απασχόληση.

Ο στόχος της πρόσβασης και της δικτύωσης με τους τοπικούς ενδιαφερόμενους είναι να συγκεντρωθούν όλοι οι τοπικοί συνεργάτες που μπορούν να αναπτύξουν και παρέχουν υποστηριζόμενη πρακτική άσκηση σε τοπικό επίπεδο, με σκοπό να δημιουργηθούν εναλλακτικές που θα στηρίξουν περισσότερους ΕΑΕΚ στην αμειβόμενη απασχόληση. Ο στόχος είναι να διευκολύνονται οι πρακτικές συναντήσεις για την οργάνωση βιώσιμης υποστηριζόμενης πρακτικής άσκησης και άλλων οδών προς την απασχόληση των ΕΑΕΚ. Η οργάνωση ενός προγράμματος υποστηριζόμενης πρακτικής άσκησης απαιτεί οι βασικοί συνεργάτες,



συμπεριλαμβανόμενων των παρόχων εκπαίδευσης των εργοδοτών, των παρόχων υποστηριζόμενης απασχόλησης, των ΕΑΕΚ και των οικογενειών τους, και των τοπικών φορέων, να συνεργάζονται με καινοτόμους τρόπους. Κάθε τοπικό δίκτυο υποστηριζόμενης πρακτικής άσκησης είναι μοναδικό, καθώς ανταποκρίνεται στις τοπικές συνθήκες.

### **6.1. Στρατηγικές για τη συζήτηση με τους εργοδότες**

Η προσέγγιση των τοπικών ενδιαφερόμενων και της δικτύωσης μπορεί να είναι ένα δύσκολο έργο που απαιτεί ποικιλία δεξιοτήτων.

Η δημιουργία ενός τέτοιου δικτύου επιτρέπει την δημιουργία προγραμμάτων μαθητείας και θα πρέπει να οδηγεί στην καλύτερη προετοιμασία των ΕΑΕΚ από τους ειδικούς WISE (που κατανοούν τι χρειάζεται ο εργοδότης), και την καλύτερη στήριξη στον χώρο εργασίας (καθώς οι εργοδότες κατανοούν καλύτερα τις ανάγκες στήριξης, τη διαμόρφωση εργασίας (job carving) κλπ, αλλά και τα οφέλη της πρόσληψης ΕΑΕΚ). Επομένως, η σύνδεση με τους τοπικούς ενδιαφερόμενους παρέχει τη βάση για έναν μεγαλύτερο αριθμό επιτυχημένων περιπτώσεων πρακτικής άσκησης και περισσότερες ευκαιρίες προσφοράς αμειβόμενης εργασίας στους ΕΑΕΚ στο τέλος της περιόδου της άσκησης.

Κατά την προσπάθεια της δημιουργίας ενός τέτοιου δικτύου, είναι χρήσιμο ο επαγγελματίας που βρίσκει τις εργασίες να επισκέπτεται τους πιθανούς εργοδότες, ώστε να εξηγήσει τις διαστάσεις της υποστηριζόμενης απασχόλησης και να περιγράψει τον υποψήφιο εργαζόμενο. Κατά τη διάρκεια αυτής της επίσκεψης εντοπίζονται οι ανάγκες του εργοδότη, αλλά η συγκεκριμένη θέση εργασίας δεν αποτελεί αντικείμενο συζήτησης ακόμη. Ο λόγος είναι ότι θα πρέπει να κατανοηθεί σαφώς η φύση της εργασίας ώστε να πολλαπλασιαστούν οι πιθανότητες απασχόλησης.

Οι εργοδότες που έχουν ελάχιστη ή μηδαμινή εμπειρία πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες μπορεί να είναι διστακτική, αλλά, όταν τους ζητηθεί να προσλάβουν ένα άτομο ΕΑΕΚ, στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτός ο δισταγμός πηγάζει από έλλειψη γνώσεων ή από ανησυχία σχετικά με την αντιμετώπιση αυτού του ατόμου. Στην αρχή, το επίκεντρο θα πρέπει να αποτελούν οι απαιτήσεις του εργοδότη σε σχέση με τις εργασίες που πρέπει να υλοποιηθούν. Όταν είναι σαφές ότι ο υποψήφιος ΕΑΕΚ μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις, μπορεί να προγραμματιστεί μία συνάντηση με τον εργοδότη. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, μπορεί να προσδιοριστεί η φύση και η μορφή στήριξης που πρέπει να προσφερθεί στον εργαζόμενο από τον εργοδότη.

### **6.2. Έρευνα για τους τοπικούς ενδιαφερόμενους. Προσέγγιση και διατήρηση επαφής (προσέγγιση τοπικών ενδιαφερόμενων και δημιουργία σχέσεων)**

Η έρευνα για τους τοπικούς φορείς μπορεί να υλοποιηθεί με ποικίλους τρόπους και θα πρέπει να αξιοποιούνται όλοι οι πιθανοί τρόποι (διαδικτυακή έρευνα, Χρυσός Οδηγός, συζητήσεις με τους γείτονες, έρευνα σε σχετικές βάσεις δεδομένων). Εφόσον δημιουργηθεί ένας κατάλογος, είναι χρήσιμο να τους προσεγγίσετε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τηλεφώνου για να έχετε μια επαγγελματική επικοινωνία με ένα φιλικό και προσωπικό τρόπο. Στη συνέχεια, μπορεί να προγραμματιστεί συνάντηση από κοντά.

Οι τοπικοί εργοδότες θα εκτιμήσουν μια συντονισμένη προσέγγιση από την ομάδα SEPAL WISE, καθώς δεν θα έχουν να αντιμετωπίσουν πολλαπλά τηλεφωνήματα για τις θέσεις εργασίας.

Οι εργοδότες θα μπορούν να παρέχουν ειλικρινή ανατροφοδότηση σε άλλους εργοδότες και η ομάδα SEPAL θα συνειδητοποιήσει τι λειτούργησε καλά και τι όχι, μαθαίνοντας από τα λάθη και διαδίδοντας τις καλές πρακτικές.

Η ομάδα SEPAL WISE θα μπορεί, επομένως, να δείξει ότι προετοιμάζει τους ΕΑΕΚ για την απασχόληση και ότι συνεργάζεται με τους άλλους για να το καταφέρει.

Η στήριξη περισσότερων ΕΑΕΚ στην απασχόληση θα οδηγήσει σε μία πιο ποικιλόμορφη, συμπεριληπτική και ανεκτική τοπική κοινότητα, καθώς η πρόσληψη ΕΑΕΚ με αναπηρία και η αναγνώριση των δεξιοτήτων που έχουν να προσφέρουν γίνεται ο κανόνας στους περισσότερους εργασιακούς χώρους.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι να συλλεχθούν σχετικές πληροφορίες. Η επικοινωνία με τα άτομα στο περιβάλλον τους μπορεί να συμβάλλει στην επιτυχημένη εύρεση εργασίας. Η αξιοποίηση δικτύων από άτομα, όπως οι επιχειρηματίες που συναντώνται τακτικά, επιχειρηματικές λέσχες και άλλους, μπορεί να είναι πολύ αποτελεσματική.

Κάθε άτομο έχει έναν κύκλο επαφών, για παράδειγμα, οικογένεια, φίλους ή συναδέλφους που μπορεί να παρέχουν σχετικές πληροφορίες.

Θα είναι ευκολότερο να εντοπιστούν οι υποψήφιοι θέσεις εργασίας εάν η υποστηριζόμενη απασχόληση προωθείται με ενεργητικό τρόπο, αξιοποιώντας ως παραδείγματα περιπτώσεις επιτυχημένης απασχόλησης. Κάποιος μπορεί να έρθει σε επαφή με έναν εργοδότη που έχει με επιτυχία προσλάβει ένα άτομο ΕΑΕΚ ώστε να ελέγξει εάν είναι πρόθυμος να μιλήσει σε άλλους εργοδότες για την εμπειρία αυτή. Κάποιος άλλος μπορεί να δημιουργήσει μια συμβουλευτική ομάδα από εργοδότες, όταν υπάρχουν κάποιοι ενδιαφερόμενοι εργοδότες, ώστε να εντοπιστούν τα ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν κατά την πρόσληψη και διατήρηση εργαζομένων με αναπηρίες.

Θα μπορούσαν να δημοσιευθούν σε εφημερίδες επιτυχημένες περιπτώσεις και να παρέχονται πληροφορίες σε συσκέψεις ή λέσχες εργοδοτών. Θα μπορούσε, επίσης, να αναπτυχθεί προωθητικό υλικό.

### **6.3. Οφέλη από την απασχόληση των ΕΑΕΚ**

#### **6.3.1. Πώς η πρόσληψη ΕΑΕΚ μπορεί να ωφελήσει τους τοπικούς ενδιαφερόμενους;**

Οι τοπικές περιοχές θα μπορούν να δείξουν στους σχετικούς φορείς της περιοχής ότι προετοιμάζουν τους ΕΑΕΚ για την εισαγωγή τους στην απασχόληση και τη συμμετοχή τους στην κοινότητα με ενεργητικό τρόπο.

Υπάρχουν, επίσης, οικονομικά οφέλη για τους τοπικούς φορείς, για παράδειγμα, το μειωμένο κόστος της κοινωνικής φροντίδας ενηλίκων.

#### **6.3.2. Οφέλη για τον εργοδότη**

Στην αρχή της δεκαετίας του 1990, όταν άρχιζε η υποστηριζόμενη απασχόληση σε κάποιες ευρωπαϊκές χώρες, τρεις αντιδράσεις ήταν περισσότερο συνηθισμένες:

- οι εργοδότες δεν ήταν πρόθυμοι να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες
- τα υψηλά ποσοστά ανεργίας μεταφράζονταν στην άποψη ότι τα άτομα με αναπηρίες δεν είχαν καμία ευκαιρία να έχουν μία αμειβόμενη εργασία
- μία τρίτη άποψη που εκφραζόταν συχνά ήταν ότι τα άτομα με πιο σοβαρές αναπηρίες δεν ήταν ικανά να εργαστούν.

Έκτοτε, η εμπειρία έχει δείξει ότι οι εργοδότες είναι πρόθυμοι να προσλάβουν άτομα που ανήκουν σε μειονεκτικές ομάδες, επειδή οι εργαζόμενοι υπό το καθεστώς της υποστηριζόμενης

απασχόλησης μπορούν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους. Επομένως, υπάρχει η αντίληψη ότι η υποστηριζόμενη απασχόληση καλύπτει τις ανάγκες των εργοδοτών. Μια σημαντική διάσταση της υποστηριζόμενης απασχόλησης είναι ότι εστιάζει στην πρακτική κατάρτιση κατά την εργασία και την απόδοση του εργαζόμενου. Η απαραίτητη στήριξη και οι συμβουλές παρέχονται και στον εργοδότη και στον εργαζόμενο ΕΑΕΚ. Τα άτομα ΕΑΕΚ είναι πολύ καλά προετοιμασμένα για την ανάληψη εργασίας. Αυτό διασφαλίζει ότι όλοι οι ενδιαφερόμενοι λαμβάνουν την υποστήριξη που ζητούν. Μια άλλη σημαντική διάσταση για τον εργοδότη είναι ότι πολλά άτομα ΕΑΕΚ, ειδικά εκείνα με αναπηρίες, μπορούν αποτελεσματικά, επαρκώς και με ακρίβεια να επιτελέσουν απλές επαναλαμβανόμενες εργασίες. Κάποιοι απολαμβάνουν αυτό το είδος εργασίας και συχνά αποδεικνύονται αξιόπιστοι εργαζόμενοι με χαμηλά ποσοστά απουσιασμού και ατυχημάτων.

Γενικά, η κινητικότητα του προσωπικού στην εργασία που εστιάζει στην επανάληψη καθηκόντων είναι πολύ υψηλή. Ο εργοδότης πρέπει να αντιμετωπίζει συχνά κενές θέσεις εργασίας και υψηλά κόστη πρόσληψης. Ένας καλός οικονομικός λόγος για την πρόσληψη εργαζόμενων με αναπηρία είναι η τάση τους να παραμένουν σε μία δεδομένη εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι πολύ χαμηλό ακόμα και σε χώρες στις οποίες η αγορά εργασίας παρουσιάζει ελλείψεις. Οι διακρίσεις, η έλλειψη ευκαιριών, τα στερεότυπα και οι αρνητικές στάσεις, η έλλειψη γνώσεων και/ ή η διαθεσιμότητα της υποστηριζόμενης απασχόλησης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο.

Η υποστηριζόμενη απασχόληση αναγνωρίζει ότι η προσέγγιση για την επίλυση του προβλήματος της ανεργίας και της υποαπασχόλησης των ΕΑΕΚ πρέπει να είναι πολυπαραγοντική και να καλύπτει τις ανάγκες των εργοδοτών.

Οι εργοδότες αντιμετωπίζουν τη γήρανση του εργατικού δυναμικού σε πολλές χώρες, με λιγότερους νέους συμμετέχοντες στην ανοικτή αγορά εργασίας στο κοντινό μέλλον. Πολλά άτομα ΕΑΕΚ μπορούν να συμβάλλουν στην οικονομία εάν τους δοθεί το δικαίωμα της στήριξης και της παρακίνησης.

Οι ανάγκες του εργοδότη είναι η πρωταρχική βάση για την απόφαση πρόσληψης ενός ατόμου με αναπηρία. Αλλά, επιπλέον, υπάρχει μια αυξανόμενη κοινωνική αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι μιας εταιρίας θα πρέπει να εκπροσωπούν όλες τις κοινωνικές ομάδες με τον ίδιο τρόπο που όλες οι κοινωνικές ομάδες είναι καταναλωτές των προϊόντων και των υπηρεσιών τους. Αυτό σημαίνει, επίσης, ότι τα άτομα ΕΑΕΚ θα πρέπει να εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό. Πολλές επιτυχημένες εταιρίες γνωρίζουν πολύ καλά τις ωφέλειες ενός ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού. Όλο και περισσότερο, οι εταιρίες αναγνωρίζουν ότι έχουν μια εταιρική κοινωνική ευθύνη και αξιοποιούν την υποστηριζόμενη απασχόληση για να εκπληρώσουν αυτήν την ευθύνη.

#### **6.4. Στρατηγικές συνεργασίας με άλλους παράγοντες**

- Ποιοι άλλοι παράγοντες;

Οι Κυβερνητικοί φορείς απασχόλησης, ΜΚΟ, ιδιωτικές πρωτοβουλίες, υπηρεσίες ψυχικής υγείας, υπηρεσίες Κοινωνικής Υποστήριξης, υπηρεσίες για την αντιμετώπιση εθισμών κ.ο.κ., μπορούν να είναι μέλη ενός επιτυχημένου δικτύου με στόχο την αύξηση των ευκαιριών για απασχολησιμότητα και στήριξη στους ΕΑΕΚ.

- Τρόποι προσέγγισης

Η δημιουργία καλών σχέσεων με τέτοιους παράγοντες μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας. Η προσέγγισή τους, η δημιουργία και διατήρηση επαφών μαζί τους θα πρέπει να γίνεται με τον ίδιο επαγγελματικό αλλά και φιλικό τρόπο, όπως και με τους εργοδότες.

Ωστόσο, αυτοί οι παράγοντες είναι συνεργάτες μας και μπορούν να βοηθήσουν στην στήριξη των ΕΑΕΚ με πολλούς τρόπους.

### **6.5. Συμπεριλαμβάνοντας μέλη της οικογένειας και φίλους**

Οι παραδοσιακές μορφές φροντίδας τοποθετούν τους γονείς και την οικογένεια σε παθητικούς ρόλους. Σε αυτές τις προσεγγίσεις, οι επαγγελματίες είναι οι ειδικοί που γνωρίζουν τι ωφελεί ένα άτομο με μία δυσκολία. Ο επακόλουθος, παθητικός, εξαρτημένος ρόλος που έχουν οι γονείς σε τέτοιες προσεγγίσεις μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο στην προσωπική ανάπτυξη των παιδιών τους. Νέες γνώσεις από προσεγγίσεις όπως η υποστηριζόμενη απασχόληση προκαλούν ένα άγχος, που είναι κατανοητό, σε αυτούς τους γονείς σε αυτό το πλαίσιο. Αυτό το άγχος και ο δισταγμός που το συνοδεύει προκύπτουν, συνήθως, από την ανησυχία ότι η απαραίτητη φροντίδα για τα παιδιά τους θα μειωθεί ή θα εκλείψει.

Οι γονείς μπορεί να έχουν έναν ενεργητικό ρόλο στο νέο πρότυπο, ανάλογα με την περίπτωση, καθώς η υποστηριζόμενη απασχόληση εστιάζει στην ικανότητα του ατόμου. Οι γονείς και η οικογένεια θα πρέπει να μάθουν να ανταποκρίνονται σε αυτό τον νέο ρόλο. Η συμμετοχή τους δεν θα πρέπει να αρχίζει τη στιγμή που λαμβάνονται οι τελικές αποφάσεις. Η οικογένεια θα πρέπει να είναι μέρος της διαδικασίας σε συνεχή βάση. Οι οικογένειες που δεν είναι εξοικειωμένες με αυτή την προσέγγιση μπορεί να χρειαστούν στήριξη για να εκπληρώσουν τον ρόλο τους.

Η εμπειρία σχετικά με την υποστηριζόμενη απασχόληση δείχνει ότι οι γονείς είναι πολύ περήφανοι που το παιδί τους είναι ικανό να αποδώσει σε μία αμειβόμενη εργασία, ενώ παλαιότερα αυτό δεν θα ήταν εφικτό. Η συμμετοχή των γονέων/της οικογένειας πρέπει να ενθαρρύνεται από την αρχή, εφόσον συμφωνεί το άτομο ΕΑΕΚ. Οι γονείς μπορούν να παρέχουν πληροφορίες για πολλές διαστάσεις που αφορούν τα παιδιά τους. Αυτές οι πληροφορίες μπορούν να αξιοποιηθούν στο σχέδιο δράσης, στην αξιολόγησή του και την τροποποίησή του. Η συμμετοχή μπορεί, επίσης, να ενθαρρυνθεί δίνοντας στους γονείς/στην οικογένεια ένα υποστηρικτικό και παρωθητικό ρόλο στην ανάπτυξη των ΕΑΕΚ. Μέσω αυτού, μπορεί να υλοποιηθεί καλύτερη προετοιμασία για ένταξη και συμμετοχή στην κοινωνία και τον κόσμο της απασχόλησης.

Τα οφέλη της υποστηριζόμενης απασχόλησης επηρεάζουν θετικά τον κύκλο της οικογένειας ενός ατόμου με αναπηρία με πολλούς τρόπους.

Οι γονείς και οι οικογένειες:

- μπορούν να έχουν έναν ενεργητικό ρόλο στην ανάπτυξη του γιου ή της κόρης τους
- μπορούν να δουν το παιδί τους να γίνεται ένα μέλος την κοινότητας που συνεισφέρει σε αυτή
- το παιδί τους μπορεί, επίσης, να συνεισφέρει στο εισόδημα της οικογένειας και να γίνει ακόμα και αυτόνομος
- μπορούν να αντιληφθούν ότι κόρη τους ή ο γιος τους είναι άτομο με αναπηρίες-και το μέλλον.

### **6.6. Θετικά πρότυπα και προώθηση βέλτιστων πρακτικών**

Το μοντέλο SEPAL αξιοποιεί τις βέλτιστες πρακτικές σε κάθε βήμα της προσέγγισης. Καθώς αυτό το πιλοτικό πρόγραμμα επεκτείνεται, θα μπορούμε να μοιραζόμαστε τις εμπειρίες μας και αυτά που ήταν αποτελεσματικά χρησιμοποιώντας παραδείγματα περιπτώσεων.

## **VII. Δημιουργία της Τοπικής Επιτροπής Ενδιαφερόμενων (LSC)**

**- έννοια, προφίλ, επιλογή, κατάρτιση**

### **ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: LSC - έννοια**

Καθώς αναπτύσσεται το έργο σας και γίνεστε πιο επιτυχημένοι, οι ενέργειές σας αρχίζουν να επηρεάζουν ολοένα και περισσότερο κόσμο. Όσο περισσότερο κόσμο επηρεάζετε, τόσο πιο πιθανό είναι οι ενέργειές σας να επηρεάζουν ανθρώπους που έχουν δύναμη και επηρεάζουν την εργασία σας. Αυτοί οι άνθρωποι θα μπορούσαν να είναι ένθερμοι υποστηρικτές των έργων σας- ή θα μπορούσαν να τα παρεμποδίζουν και, επομένως, πρέπει να εντοπίσετε ποιοι είναι αυτοί οι άνθρωποι και να τους πείσετε.

#### **ΠΟΙΟΣ;**

**Ενδιαφερόμενος** - ένα άτομο που ενδιαφέρεται ή ασχολείται με κάτι, ιδιαίτερα μια επιχείρηση (Λεξικό Oxford).

Ένας ενδιαφερόμενος είναι οποιαδήποτε οντότητα με δηλωμένο ή πιθανό ενδιαφέρον ή μερίδιο σε ένα ζήτημα πολιτικής. Το φάσμα των σχετικών ενδιαφερόμενων που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη για την ανάλυση ποικίλει ανάλογα με την πολυπλοκότητα της αναμόρφωσης που επιδιώκεται και την μορφή της αναμόρφωσης που προτείνεται και, όταν οι ενδιαφερόμενοι δεν είναι οργανωμένοι, το κίνητρο για να συμπεριληφθούν (World Bank 2015 στο Ruth Wodak, Bernhard Forchtner (red.), The Routledge Handbook of Language and Politics).

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να έχουν οποιαδήποτε μορφή, μέγεθος ή ικανότητα.

Μπορεί να είναι άτομα, οργανισμοί ή ανοργάνωτες ομάδες.

Στις περισσότερες προπτώσεις, οι ενδιαφερόμενοι εμπίπτουν σε μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες κατηγορίες:

- διεθνείς παράγοντες (πχ. δωρητές),
- εθνικοί ή πολιτικοί παράγοντες (πχ. νομοθέτες, κυβερνήτες/διοικητές)
- υπηρεσίες του δημοσίου τομέα (πχ. MDAs),
- ομάδες συμφερόντων (πχ. σωματεία, ιατρικές ενώσεις)
- εμπορικοί/ιδιωτικοί κερδοσκοπικοί οργανισμοί
- μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί (ΜΚΟ, ιδρύματα),
- μέλη της κοινωνίας των πολιτών και
- χρήστες/καταναλωτές.

**Τοπική Επιτροπή Ενδιαφερόμενων** – μια ομάδα ατόμων που ενδιαφέρονται για την απασχόληση, υπηρεσίες κοινωνικές στήριξης, επιχειρήσεις, νομικό σύστημα κλπ. - οποιοσδήποτε που επηρεάζει τη νομοθεσία ή στήριξη της απασχολησιμότητας.

Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να εμπλέκονται όσο το δυνατόν περισσότεροι από εκείνους που επηρεάζονται ή έχουν συμφέρον σε οποιοδήποτε έργο, πρωτοβουλία, παρέμβαση ή προσπάθεια. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η εμπλοκή όλων αυτών θα οδηγήσει σε μία

καλύτερη διαδικασία, μεγαλύτερη κοινοτική στήριξη, περισσότερες προτεινόμενες ιδέες, καλύτερη κατανόηση του κοινοτικού πλαισίου και, τελικά, σε μια πολύ αποτελεσματική προσπάθεια. Προκειμένου να διεξαχθεί μία συμμετοχική διαδικασία και να αξιοποιηθούν όλα τα πλεονεκτήματα που τη συνοδεύουν, θα πρέπει να ανακαλύψετε ποιοι είναι οι ενδιαφερόμενοι, ποιοι από αυτούς πρέπει να εμπλακούν και σε ποιο επίπεδο και τι ζητήματα θα φέρουν προς συζήτηση.

Τα μέλη της LSC είναι πρόθυμα να επενδύσουν τον χρόνο τους στην συγκέντρωση πόρων και τη συμμετοχή σε συνεργασίες, αλλά επιθυμούν να διασφαλίσουν ότι οι προσπάθειες τους θα οδηγήσουν στην αλλαγή και δεν θα σπαταληθούν άδικα, εάν η χρηματοδότηση για το μοντέλο διακοπεί.

Πέρα από τις επιτροπές ενδιαφερόμενων στο ευρωπαϊκό και τοπικό επίπεδο, το SEPAL θα ιδρύσει πέντε LSC σε κάθε χώρα που συνεργάζεται.

### **Γιατί;**

Οι υπηρεσίες στήριξης της απασχόλησης πρέπει να αναγνωρίσουν την ανάγκη να υιοθετήσουν μια συμπεριληπτική προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων, στο μέτρο του δυνατού, και ενθαρρύνει την εμπλοκή τους στη διαχείριση και τον σχεδιασμό.

Ένα από τα βασικά ζητήματα κατά την οικοδόμηση και διατήρηση επιτυχημένων σχέσεων είναι η κοινή εκτίμηση όσων μπορούν και δεν μπορούν να είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης.

Οι σχέσεις με τους ενδιαφερόμενους είναι τόσο σημαντικές που είναι αδύνατες χωρίς διαπραγμάτευση που έχει προσχεδιαστεί και σαφή στρατηγική. Είναι πιθανό να προετοιμάσετε έναν στόχο που κατοχυρώνει την επιθυμητή σχέση με τους ενδιαφερόμενους και να εντοπίσετε μέσα στο σχέδιο δράσης όλες τις σημαντικές δραστηριότητες που απαιτούνται για την επίτευξη του στόχου.

### **Ποιοι είναι οι κύριοι στόχοι της δημιουργίας της LSC;**

Ο ποιος σημαντικός λόγος για τον εντοπισμό και την κατανόηση των ενδιαφερόμενων είναι ότι σας επιτρέπει να τους συμπεριλάβετε ως μέρος του έργου. Η LSC

1. ενθαρρύνει την ανάπτυξη υποστηριζόμενης απασχόλησης στις ευρωπαϊκές χώρες.
2. αλλάζει και βελτιώνει τις κοινωνικές πολιτικές.
3. εμπνέει την ίδρυση κοινωνικών εταιριών.
4. συμβάλλει στην παρουσίαση περισσότερων ιδεών, συγκριτικά με την περίπτωση που η ανάπτυξη και η εφαρμογή του έργου θα ήταν περιορισμένη σε έναν μόνο οργανισμό ή σε μια μικρή ομάδα ατόμων με την ίδια νοοτροπία.
5. περιλαμβάνει ποικίλες προοπτικές από όλους τους τομείς και τα στοιχεία της κοινότητας και, επομένως, παρέχει μια σαφέστερη εικόνα του κοινωνικού πλαισίου και των πιθανών παγίδων και αποκλημάτων.

6. κερδίζει τη στήριξη της αγοράς για το έργο από όλους τους ενδιαφερόμενους συμπεριλαμβανοντάς τους ως αναπόσπαστο μέρος της ανάπτυξής του, του σχεδιασμού, της εφαρμογής και της αξιολόγησής του. Το έργο γίνεται δικό τους και θα βάλουν τα δυνατά τους για να είναι αποτελεσματικό.
7. απομακρύνει τους αιφνιδιασμούς από θέματα για τα οποία δεν γνωρίζατε. Εάν όλοι συμμετέχουν, οι ανησυχίες εκφράζονται και επιλύονται πριν εξελιχθούν σε εμπόδια. Ακόμη και αν δεν μπορούν να επιλυθούν, δεν θα αποτελούν εκπλήξεις που ανατρέπουν το έργο τη στιγμή που νομίζατε ότι όλα έβαιναν καλώς.
8. ενδυναμώνει τη θέση σας σε περίπτωση αντιπαράθεσης. Η συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων κάνει τη διαφορά όσον αφορά την πολιτική και ηθική επιρροή.
9. δημιουργεί ενδιάμεσο κοινωνικό κεφάλαιο για την κοινότητα. Το κοινωνικό κεφάλαιο είναι το δίκτυο γνωριμιών, φιλικών σχέσεων, οικογενειακών δεσμών, εύνοιας, υποχρεώσεων και άλλων κοινωνικών αξιών που μπορούν να αξιοποιηθούν για να εδραιωθούν οι σχέσεις και να ενδυναμωθεί η κοινότητα. Το ενδιάμεσο κοινωνικό κεφαλαίο, που δημιουργεί σχέσεις μεταξύ ποικίλων ομάδων που διαφορετικά δεν θα έρχονταν σε επαφή, είναι πιθανά το πιο πολύτιμο είδος κοινωνικού κεφαλαίου. Παρέχει τη δυνατότητα δημιουργίας μιας κοινότητας χωρίς ταξικά ή οικονομικά εμπόδια όπου άτομα από όλα τα κοινωνικά στρώματα μπορούν να γνωρίσουν και να εκτιμήσουν ο ένας τον άλλο. Μια συμμετοχική διαδικασία, που συχνά περιλαμβάνει τους πάντες, από αποδέκτες επιδομάτων έως τραπεζικούς υπάλληλους και γιατρούς, μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία μιας τέτοιας κατάστασης.
10. ενισχύει την αξιοπιστία του οργανισμού σας. Η εμπλοκή και συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων καθιερώνει τον οργανισμό σας ως δίκαιο, ηθικό, και διαφανή και αυξάνει τις πιθανότητες ότι κάποιος άλλος θα συνεργαστούν με εσάς κάτω από άλλες συνθήκες.
11. αυξάνει τις πιθανότητες επιτυχίας του έργου. Για όλους τους παραπάνω λόγους, ο εντοπισμός των ενδιαφερόμενων και η ανταπόκριση στις ανησυχίες τους αυξάνουν τις πιθανότητες το έργο σας να έχει και την κοινωνική στήριξη που χρειάζεται και την κατάλληλη εστίαση ώστε να είναι αποτελεσματικό.

**Μια προσέγγιση που βασίζεται στους τοπικούς ενδιαφερόμενους παρέχει τέσσερα βασικά οφέλη:**

**1. Το έργο σας παίρνει μορφή**

Μπορείτε να αξιοποιήσετε τις απόψεις των πιο ισχυρών ενδιαφερόμενων για να καθορίσετε το έργο σας στα αρχικά στάδια. Αυτοί οι ενδιαφερόμενοι πιθανά θα σας στηρίξουν περισσότερο και η βοήθειά τους μπορεί να βελτιώσει την ποιότητα του έργου σας.

**2. Εξοικονομείτε πόρους**

Η στήριξη ισχυρών ενδιαφερόμενων μπορεί να σας βοηθήσει να εξοικονομήσετε περισσότερους πόρους, όπως ανθρώπους, χρόνο ή χρήμα. Έτσι έχετε περισσότερες πιθανότητες να επιτύχει το έργο σας.

**3. Οικοδομείτε την κατανόηση**

Με την επικοινωνία με τους ενδιαφερόμενους από την αρχή και σε συχνή βάση, μπορείτε να διασφαλίσετε ότι αντιλαμβάνονται πλήρως αυτό που κάνετε και κατανοούν τα οφέλη του έργου σας. Αυτό σημαίνει ότι μπορούν να σας υποστηρίξουν περισσότερο ενεργητικά όταν απαιτείται.

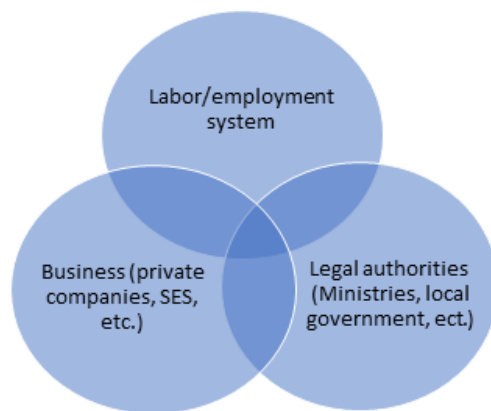
#### 4. Αποκτάτε το πλεονέκτημα

Το να κατανοήσετε τους ενδιαφερόμενους σημαίνει ότι μπορείτε να αναμένετε και να προβλέπετε τις αντιδράσεις τους για το έργο σας καθώς αναπτύσσεται. Αυτό σας επιτρέπει να σχεδιάσετε ενέργειες οι οποίες έχουν περισσότερες πιθανότητες να κερδίσουν τη στήριξή τους.

#### **Τι είναι καινοτόμο στην δημιουργία LSC;**

Αυτό το μοντέλο ενθαρρύνει τη συγχρηματοδότηση του ιδιωτικού τομέα που ενδιαφέρεται πάντοτε για την πρόσληψη ικανού εργατικού δυναμικού για τη στήριξη της επιχειρηματικής ανάπτυξης και αποδοτικότητας. Οι φορείς εργασίας συνεργάζονται στον τομέα της απασχόλησης επειδή ενδιαφέρονται για την απασχόληση των πιο ευάλωτων ομάδων και την αύξηση των ποσοστών απασχολησιμότητας.

Ειδικότερα τα τοπικά γραφεία εργασίας επιβεβαιώνουν την ανάγκη για συνεργασία: τα τοπικά γραφεία εργασίας συμφωνούν ότι υπάρχουν ευάλωτες ομάδες που είναι δύσκολο να στοχεύσουν (OECD LEED 2011). Για παράδειγμα, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (PES) αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην πρόσβαση νέων ατόμων που δεν είναι επίσημα καταχωρημένοι και ζουν στους δρόμους και οι οποίοι δεν πλησιάζουν καν τις αρχές, εξαιτίας του φόβου και της έλλειψης γνώσεων, ενώ οι εργαζόμενοι στο πεδίο, οι ΜΚΟ και τα σχολεία (ως συνεργάτες) έχουν πρόσβαση σε αυτούς. Ως εκ τούτου, διάφορες ικανότητες και διάφοροι πόροι μπορεί να συνδυαστούν με συμπράξεις. Οι συμπράξεις προσφέρουν έναν μηχανισμό με τη βοήθεια του οποίου τα προβλήματα στην αγορά εργασίας, όπως το ποσοστό χαμηλής συμμετοχής των ευάλωτων ομάδων, μπορούν να επιλυθούν πιο εύκολα, παρά με φορείς που εργάζονται μεμονωμένα.



### **ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΠΡΟΦΙΛ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΗΣ LSC**

#### **Αρχίστε με την ανάλυση της LSC**

Το προφίλ και η επιλογή της LSC είναι πολύ σημαντικά, αλλά για να ολοκληρωθούν πρέπει να αναλύσετε την πιθανή LSC, με την οποία θα συνεργαστείτε.

Η Ανάλυση των Προφίλ των Τοπικών Ενδιαφερόμενων είναι το πρώτο βήμα στη Διαχείριση Τοπικών Ενδιαφερόμενων, μία σημαντική διαδικασία που οι επιτυχημένοι άνθρωποι αξιοποιούν για να κερδίσουν την υποστήριξη των άλλων. Η διαχείριση των ενδιαφερόμενων βοηθά να διασφαλίσετε ότι τα έργα σας θα επιτύχουν όταν άλλα μπορεί να αποτύχουν.



## **Υπάρχουν τρία βήματα για την Ανάλυση Τοπικών Ενδιαφερόμενων.**

1. Πρώτον, εντοπίστε ποιοι είναι οι ενδιαφερόμενοι σας.
2. Έπειτα, κατανοήστε τη δύναμη, την επιρροή και το ενδιαφέρον τους, έτσι ώστε να γνωρίζετε σε ποιους θα πρέπει να εστιάσετε.
3. Τέλος, θα πρέπει να κατανοήσετε πλήρως τους πιο σημαντικούς ενδιαφερόμενους, έτσι ώστε να γνωρίζετε πώς είναι πιθανόν να αντιδράσουν και πώς να κερδίσετε τη στήριξη τους.

### **Βήμα 1: Εντοπίστε τους τοπικούς ενδιαφερόμενους**

Ανεξάρτητα από τον σκοπό του έργου σας, ο εντοπισμός των ενδιαφερόντων και των συμφερόντων τους θα πρέπει να είναι από τα πρώτα, αν και όχι το πρώτο, ζητήματα στην ατζέντα σας. Είναι γενικά το πιο δίκαιο που μπορείτε να κάνετε και αυτό που πολύ πιθανά θα κρατήσει το έργο σας μακριά από προβλήματα.

Εάν θέλετε να εμπλακούν οι ενδιαφερόμενοι σε μία συμμετοχική διαδικασία, οι λόγοι είναι προφανείς. Θα πρέπει να αποτελούν μέρος κάθε φάσης του έργου, έτσι ώστε και να συνεισφέρουν και να αναλαμβάνουν ευθύνες. Η γνώση τους για την κοινότητα και η κατανόηση των αναγκών της μπορούν να αποδειχθούν ανεκτίμητες, προκειμένου να αποφεύγετε τα λάθη στην προσέγγισή σας και στους ανθρώπους που επιλέγετε να συμπεριλάβετε.

Εάν επιθυμείτε να θεωρείται η διαδικασία διαφανής, η εμπλοκή των συμμετεχόντων εξ αρχής είναι απολύτως αναγκαία. Η κοινότητα θα πιστέψει σε μια ανοικτή διαδικασία εάν είναι πραγματικά ανοικτή.

Εάν το έργο σας περιλαμβάνει αλλαγές που θα επηρεάσουν ανθρώπους με διάφορους τρόπους, είναι σημαντικό να εμπλέκονται νωρίς, έτσι ώστε οποιεσδήποτε ανησυχίες ή εμπόδια να εμφανιστούν έγκαιρα και να μπορούν να αντιμετωπιστούν.

Εν συντομία, στις περισσότερες περιπτώσεις, όσο πιο νωρίς στην διαδικασία μπορούν να εμπλακούν οι ενδιαφερόμενοι, τόσο το καλύτερο.

Με αυτό ως δεδομένο, υπάρχουν διάφοροι τρόποι εντοπισμού των ενδιαφερόμενων. Συχνά, η χρήση περισσότερων από έναν θα αποφέρει τα καλύτερα αποτελέσματα.

**Ξεκινήστε με καταιγισμό ιδεών και δημιουργήστε έναν νοητικό χάρτη-** ποιοι είναι οι ενδιαφερόμενοί σας και ποιοι μπορεί να είναι πιθανοί συνεργάτες.

Συζητήστε με άτομα στον οργανισμό σας, υπαλλήλους και άλλους που ήδη εμπλέκονται ή γνωρίζουν για το έργο και ξεκινήστε να δημιουργείτε κατηγορίες και να καταγράφετε ονόματα. Ως μέρος αυτής της διαδικασίας, σκεφτείτε όλους τους ανθρώπους που επηρεάζονται από την δουλειά σας και το έργο σας, οι οποίοι έχουν ισχύ ή δύναμη πάνω του ή έχουν συμφέρον από την επιτυχία ή αποτυχία του.

**Συλλογή δεδομένων:** κατηγορίες και ονόματα από πληροφοριοδότες στην κοινότητα (εάν δεν είναι διαθέσιμοι στη διαδικασία του καταιγισμού ιδεών), ειδικότερα μέλη του πληθυσμού ή κάτοικοι της γεωγραφικής περιοχής που σας ενδιαφέρει.

Συμβουλευτείτε οργανισμούς που είτε εμπλέκονται είτε έχουν εμπλακεί σε παρόμοια έργα ή που εργάζονται με τον πληθυσμό ή στην περιοχή που σας ενδιαφέρει.

Διάφορες μέθοδοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την συλλογή δεδομένων σχετικά με τους ενδιαφερόμενους με ολοκληρωμένο και αποτελεσματικό τρόπο.

1. Διεξαγωγή συνεντεύξεων άμεσα με τους τοπικούς ενδιαφερόμενους που εμπλέκονται στη συγκεκριμένη πολιτική.

2. Διεξαγωγή συνεντεύξεων με τοπικούς εμπειρογνώμονες που γνωρίζουν για το ζήτημα και τις σημαντικές ομάδες και ανθρώπους που εμπλέκονται στη συγκεκριμένη πολιτική

**Εάν ενδείκνυται, διαφημιστείτε.** Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε συνδυασμό μέσων – συχνά δωρεάν, μέσω διάφορων κοινοτικών υπηρεσιών – κοινοτικές συνελεύσεις, κοινοτικά και οργανωσιακά ενημερωτικά δελτία, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, στοχευμένα e-mails, ανακοινώσεις από ηγετικά στελέχη σε συσκέψεις και θρησκευτικές συναντήσεις και διάδοση από στόμα σε στόμα. Πιθανά να βρείτε ανθρώπους που θεωρούν τους εαυτούς τους ενδιαφερόμενους και τους οποίους δεν είχατε σκεφθεί.

### **ΠΟΙΟΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΠΙΘΑΝΟΙ ΤΟΠΙΚΟΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟΙ;**

Ανάλογα με την οργανωτική δομή και το είδος του έργου, οι ακόλουθοι συνεργάτες μπορούν να σχετίζονται με την εφαρμογή του έργου σας.

#### **1. Κρατικοί φορείς:**

- κυβερνητικά στελέχη, κυβερνητικές αρχές, φορείς χάραξης πολιτικής
- διοικητικοί υπάλληλοι
- γραφεία εργασίας κέντρα εθελοντικής εργασίας
- δήμος ή τοπική αρχή που εμπλέκεται σε κοινωνικές υπηρεσίες (διαφορετικά τμήματα και άτομα από τον δήμο που μπορεί να είναι σημαντικά για το έργο).

#### **2. Τα μέσα**

- άτομα σε θέσης που έχουν επιρροή. Μέλη του κλήρου, γιατροί, διευθύνοντες σύμβουλοι και πρυτάνεις είναι παραδείγματα ατόμων που ανήκουν σε αυτή την ομάδα.
- κοινοτικοί ηγέτες - άνθρωποι τους οποίους οι άλλοι ακούν. Αυτοί μπορεί να είναι άνθρωποι σεβάσμιοι χάρη στην ηγετική τους θέση σε ένα συγκεκριμένο πληθυσμό ή μπορεί να είναι κάτοικοι που διαβιούν στην κοινότητα ανέκαθεν ή για μεγάλο χρονικό διάστημα και που έχουν κερδίσει την εμπιστοσύνη της κοινότητας με το πέρασμα του χρόνου χάρη στην ακεραιότητά τους ή την προσφορά τους στην κοινότητα.
- αυτοί που έχουν συμφέρον στο αποτέλεσμα του έργου
- τοπικές και περιφερειακές εφημερίδες, τοπικά τηλεοπτικά κανάλια, δωρεάν διαφήμιση, ιστότοπος του δήμου, μέσα κοινωνικής δικτύωσης

**3. Κάποια άτομα και ομάδες** μπορεί να μην επηρεάζονται ή να μην εμπλέκονται σε κάποιο έργο, αλλά είναι πιθανό, παρόλα αυτά, να ενδιαφέρονται αρκετά ώστε να είναι πρόθυμοι να εργαστούν για να επηρεάσουν το αποτέλεσμα. Πολλοί από αυτούς μπορεί να έχουν ένα κοινό

που τους ακολουθεί- για παράδειγμα, οι επιχειρηματίες- και επομένως, μπορεί να έχουν ισχυρή επιρροή.

- επιχειρήσεις. Η επιχειρηματική κοινότητα συνήθως αναγνωρίζει το συμφέρον της σε κάθε έργο που θα της παρέχει περισσότερους και καλύτερους εργαζόμενους ή θα διευκολύνει και θα κάνει πιο πιθανή την αποκόμιση κέρδους.
- συνήγοροι. Οι συνήγοροι μπορεί να υποστηρίζουν τη μία και τις δυο πλευρές του ζητήματος που σας απασχολεί.
- κοινωνικοί ακτιβιστές. Οργανισμοί και άτομα, που έχουν ένα φιλοσοφικό ή πολιτικό ενδιαφέρον στο θέμα ή τον πληθυσμό που αφορά το έργο, μπορεί να οργανώσουν τη στήριξη του έργου ή να το ανατρέψουν.
- άτομα με ακαδημαϊκά ή ερευνητικά ενδιαφέροντα που σχετίζονται με το ζήτημα ή τον πληθυσμό. Η δουλειά τους μπορεί να τους έχει πείσει για την ανάγκη μιας παρέμβασης ή πρωτοβουλίας ή μπορεί απλά να είναι ευνοϊκά διακείμενοι προς τους στόχους του έργου και να τους κατανοούν καλύτερα από οποιονδήποτε.
- χρηματοδότες. Οι χρηματοδότες και οι πιθανοί χρηματοδότες είναι προφανείς βασικοί ενδιαφερόμενοι, καθώς, σε πολλές περιπτώσεις, το έργο δεν είναι εφικτό χωρίς τη στήριξη τους.
- ευρύτερη κοινότητα. Όταν χρειάζεται η στήριξη της ευρύτερης κοινότητας, η κοινότητα ως σύνολο μπορεί να είναι ο βασικός ενδιαφερόμενος.

## **Βήμα 2: βάλτε τους ενδιαφερόμενους σε σειρά προτεραιότητας**

Ας υποθέσουμε ότι έχετε εντοπίσει όλους τους ενδιαφερόμενους και ότι κατανοείτε όλα τα θέματα που τους ενδιαφέρουν. Ποιο είναι το επόμενο βήμα; Πρέπει όλοι να κατανοήσουν τι επιθυμείτε να κάνετε, πρέπει να ανταποκριθείτε στα ζητήματα που τους ενδιαφέρουν με κάποιο τρόπο- τουλάχιστον να τα αναγνωρίσετε, είτε μπορείτε να τα ικανοποιήσετε είτε όχι- και πρέπει να βρείτε έναν τρόπο για να προχωρήσετε με όσο το δυνατό μεγαλύτερη στήριξη από τους ενδιαφερόμενους γίνεται.

Τώρα μπορεί να έχετε έναν κατάλογο από άτομα και οργανισμούς που επηρεάζονται από το έργο σας. Κάποιοι από αυτούς μπορεί να έχουν τη δύναμη είτε να εμποδίσουν το έργο είτε να το εξελίσουν. Κάποιοι μπορεί να ενδιαφέρονται για αυτό που κάνετε, ενώ άλλοι μπορεί να μην ενδιαφέρονται. Επομένως, χρειάζεται να κατανοήσετε ποιους θα πρέπει να βάλετε σε σειρά προτεραιότητας.

## **Υπογραμμίζοντας τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:**

- ομάδα
- το συμφέρον τους (ή εξέχοντα χαρακτηριστικά)
- επιρροή (δύναμη)
- θέση στο έργο
- χρήματα
- άλλοι πόροι
- υποστηρικτικό σύστημα γνώσεων
- λόμπι

**Προσπαθήστε να προβλέψετε τη σειρά των ενεργειών σας και τον τρόπο που οι πιθανοί συνεργάτες θα εργαστούν στο έργο SEPAL. Σκεφτείτε πολυπαραγοντικά.**

π.χ.:

γραφείο εργασίας - διαθέτουν πολλά οικονομικά μέσα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για το SEPAL - έχουν κονδύλια για μαθήματα, κατάρτιση, πρακτική άσκηση. Κάντε μια συμφωνία-πότε θα είναι διαθέσιμα τα χρήματα, εάν τα κονδύλια για την κατάρτιση/τα μαθήματα στοχεύουν στη χορήγηση πιστοποιητικού όλων των τύπων ή μόνο για επιλεγμένα είδη επαγγελμάτων, περιοχών. Θυμηθείτε ότι έχουν χρήματα σε συγκεκριμένο χρόνο, για συγκεκριμένες ομάδες, επαγγέλματα κλπ..

άλλος δημόσιος φορέας ή ΜΚΟ - ελέγξτε αν υπάρχουν μη κυβερνητικές ή μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί στην περιοχή σας που διεξάγουν παρόμοια έργα- μπορεί οι οργανισμοί να έχουν χρήματα για μαθήματα ή πρακτική άσκηση, αλλά δεν έχουν στήριξη απασχόλησης, που διαθέτει ένα έργο SEPAL - ενώστε δυνάμεις

κατάρτιση και μαθήματα - θυμηθείτε να ελέγξετε την διάρκεια των μαθημάτων και εάν ο οργανισμός είναι εξουσιοδοτημένος να χορηγεί πιστοποιητικά.

### **Βήμα 3: κατανοήστε τους βασικούς ενδιαφερόμενούς σας**

Τα συμφέροντα των ενδιαφερόμενων μπορεί να ποικίλουν. Το συμφέρον κάποιων ενδιαφερόμενων μπορεί να εξυπηρετείται με την εξέλιξη του έργου, ενώ άλλων με την παύση ή την αποδυνάμωσή του. Μπορεί να υπάρχουν αντικρουόμενα ενδιαφέροντα ακόμη και μεταξύ ενδιαφερόμενων από την ίδια ομάδα.

Τώρα χρειάζεται να ανακαλύψετε πώς οι βασικοί ενδιαφερόμενοι αισθάνονται για το έργο σας. Πρέπει, επίσης, να κατανοήσετε πώς είναι καλύτερα να τους εμπλέξετε και πώς να επικοινωνείτε μαζί τους.

**Οι βασικές ερωτήσεις που μπορούν να σας βοηθήσουν να κατανοήσετε τους ενδιαφερόμενους σας περιλαμβάνουν:**

- Τι οικονομικό ή συναισθηματικό συμφέρον έχουν από το αποτέλεσμα του έργου σας; Είναι θετικό ή αρνητικό;
- Τι τους παρακινεί περισσότερο;
- Ποιες πληροφορίες χρειάζονται από εσάς και ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος επικοινωνίας μαζί τους;
- Ποια είναι η άποψη τους για το έργο σας; Βασίζεται σε καλές πληροφορίες;
- Ποιος επηρεάζει τις απόψεις τους και ποιον επηρεάζουν οι απόψεις τους για εσάς; Μπορεί κάποιος από αυτούς να γίνει σημαντικός ενδιαφερόμενος;
- Αν δεν είναι πιθανό να είναι θετικοί, τι θα τους πείσει να στηρίξουν το έργο σας;
- Αν δεν νομίζετε ότι θα μπορέσετε να τους πείσετε, πώς θα διαχειριστείτε την αντίθεσή τους;
- Ποιος άλλος μπορεί να επηρεαστεί από τις απόψεις τους; Μπορεί αυτά τα άτομα να γίνουν ενδιαφερόμενοι;

## **Η επικοινωνία με την LSC είναι πολύ σημαντική**

- Μπορείτε να κάνετε αυτές τις ερωτήσεις στους ενδιαφερόμενους σας άμεσα. Οι άνθρωποι συχνά είναι ανοικτοί στο να εκφράσουν τις απόψεις τους και οι ερωτήσεις για αυτές είναι συχνά το πρώτο βήμα στην ανάπτυξη μιας επιτυχημένης σχέσης μαζί τους.
- Να διατηρείτε συνεχή επαφή με τους συνεργάτες σας.
- Μην εξηγείτε τις ιδέες σας στο τηλέφωνο, καθώς δεν θα δώσετε αρκετό χρόνο στο άτομο να σκεφτεί την πρότασή σας και να πάρει την τελική απόφαση.
- Θα πρέπει πρώτα να παρέχετε όλες τις σχετικές πληροφορίες γραπτώς, έτσι ώστε να μπορεί να τις ξανακοιτάξει όταν είναι βολικό.
- Προετοιμάστε υλικό που είναι εύκολο να αναγνωσθεί και να κατανοηθεί.
- Έχετε πολύ λίγο χρόνο να εντυπωσιάσετε έναν πιθανό χορηγό. Οποιοσδήποτε λάβει την προσφορά σας θα πρέπει να απαντήσει γρήγορα στις ακόλουθες ερωτήσεις:
- Με τι ασχολείται το έργο σας;
- Τι ακριβώς επιθυμείτε από την συνεργασία (χρήματα, προϊόντα, υπηρεσίες κλπ);

## **Τι είδους επιτροπή χρειάζεται το έργο SEPAL;**

### **Βρείτε οργανισμούς:**

- που έχουν χρήματα για πρακτική άσκηση, μαθήματα και πιστοποίηση
- που δραστηριοποιούνται με παρόμοιους τρόπους
- που εφαρμόζουν παρόμοια έργα
- που οργανώνουν μαθήματα
- που χορηγούν πιστοποιητικά
- ευελιξία
- καινοτομία
- με ενδιαφερόμενους και επαγγελματίες ανθρώπους

## *4) Κοινωνικές επιχειρήσεις + ιδιωτικές επιχειρήσεις*

### **ΠΟΙΟΣ;**

Η **κοινωνική επιχείρηση** είναι ένας συντελεστής της κοινωνικής οικονομίας, οι κύριοι στόχοι του οποίου είναι να έχει μια κοινωνική επίδραση, παρά το κέρδος για τους ιδιοκτήτες ή τους μετόχους. Λειτουργεί παρέχοντας αγαθά και υπηρεσίες για την αγορά με έναν πρωτοποριακό και καινοτόμο τρόπο και χρησιμοποιεί τα κέρδη της κυρίως για να επιτύχει κοινωνικούς στόχους. Η διαχείρισή της γίνεται με ανοικτό και υπεύθυνο τρόπο και εμπλέκει τους εργαζόμενους, τους καταναλωτές και τους ενδιαφερόμενους με τις εμπορικές δραστηριότητές της (European Commission/ Ευρωπαϊκή Επιτροπή).

Δεν υπάρχει μία μόνο νόμιμη μορφή κοινωνικών επιχειρήσεων. Πολλές κοινωνικές επιχειρήσεις λειτουργούν με την μορφή κοινωνικών συνεταιρισμών, κάποιες είναι καταχωρημένες ως ιδιωτικές εταιρίες περιορισμένης ευθύνης με εγγύηση, κάποιες είναι

αμοιβαίες επιχειρήσεις και πολλές από αυτές είναι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί, όπως οι κοινωνίες πρόνοιας, οι σύλλογοι, οι εθελοντικές οργανώσεις, οι φιλανθρωπικές οργανώσεις ή ιδρύματα

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις λειτουργούν κυρίως στα ακόλουθα **4 πεδία**:

- **Εργασιακή ένταξη** – κατάρτιση και ένταξη ατόμων με αναπηρίες και ανέργων
- **Προσωπικές κοινωνικές υπηρεσίες** – υγεία, ευημερία και ιατρική περίθαλψη, επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση, υπηρεσίες υγείας, υπηρεσίες παιδικής μέριμνας, υπηρεσίες για ηλικιωμένους, βοήθεια σε μειονεκτούντες ανθρώπους
- **Τοπική ανάπτυξη μειονεκτουσών περιοχών** – κοινωνικές επιχειρήσεις σε απομακρυσμένες αγροτικές περιοχές, προγράμματα ανάπτυξης/αποκατάστασης γειτονιάς σε αστικές περιοχές, αναπτυξιακή βοήθεια και αναπτυξιακή συνεργασία με τρίτες χώρες
- **Άλλο** – συμπεριλαμβάνουν ανακύκλωση, προστασία περιβάλλοντος, αθλητισμό, τέχνες, διατήρηση πολιτισμού ή ιστορίας, επιστήμες, έρευνα και καινοτομία, προστασία καταναλωτή και ερασιτεχνικό αθλητισμό

**Η έννοια WISE:** αυτόνομες οικονομικές οντότητες, των οποίων ο κύριος στόχος είναι η επαγγελματική ένταξη- στο πλαίσιο του WISE ή σε κοινές επιχειρήσεις- ατόμων που βιώνουν σοβαρές δυσκολίες στην αγορά εργασίας. Η ένταξη επιτυγχάνεται μέσω παραγωγικής δραστηριότητας και προσαρμοσμένου επανέλεγχου ή μέσω κατάρτισης ώστε οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν προσόντα (EMES International Research Network).

**ΓΙΑΤΙ;** Γιατί; Οι κοινωνικές επιχειρήσεις είναι ένας βασικός παράγοντας στην προώθηση αξιοπρεπούς απασχόλησης για άτομα που βρίσκονται σε κίνδυνο αποκλεισμού, δεδομένου ότι μία από τις βασικές τους αρχές είναι ότι το συμφέρον των ατόμων αποτελεί προτεραιότητα.

### **Ποιοι είναι οι κύριοι στόχοι που αφορούν την Υποστηριζόμενη Απασχόληση;**

- Δημιουργήστε συνέργειες με τις κοινωνικές επιχειρήσεις σε κάθε χώρα που συνεργάζεται για να τις εμπλέκετε στο έργο
- Προωθήστε και ενισχύστε την συμμετοχή της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην εργασιακή ένταξη των ΕΑΕΚ
- Προωθήστε ένα δίκτυο κοινωνικών επιχειρήσεων στο ευρωπαϊκό επίπεδο
- Προάγετε τον ρόλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης στη δημιουργία εργασιακών θέσεων και την συμμετοχή της στην εργασιακή συμπερίληψη των ευάλωτων ομάδων
- Διασφαλίστε ότι οι δικαιούχοι του έργου αποκτούν εργασιακή εμπειρία σε επιχειρήσεις που προωθούν κοινωνικές αξίες
- Εργαστείτε από κοινού με την υποστηριζόμενη απασχόληση για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουμε στην προώθηση της εργασιακής ένταξης των ΕΑΕΚ και δημιουργήστε κοινά στερεότυπα
- Στηριχτείτε σε μία βάση δεδομένων των κοινωνικών επιχειρήσεων που θα μπορούσαν να εμπλακούν στο έργο
- Προσφέρετε στους ΕΑΕΚ υποστηριζόμενη απασχόληση που αντιστοιχεί στις ανάγκες τους, λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις τους σε ερωτηματολόγια.
- Πολιτικές επιπτώσεις στην ανεργία των νέων

### **Ιδιωτικές επιχειρήσεις**

## **Έννοια**

**Επιχείρηση** χαρακτηρίζεται η ποριστική οικονομική μονάδα που αποτελεί αυτοτελή και υπεύθυνη οργάνωση παραγωγικών συντελεστών και διαχείρισης συναλλαγών με τις οποίες και επιδιώκει το μέγιστο δυνατό κέρδος. Το δε κέρδος κατά κανόνα θα πρέπει να υπερβαίνει την αντίστοιχη συνήθη αμοιβή (ως αντιμισθία) της διοικητικής ή εκτελεστικής εργασίας που επιτελείται σ' αυτήν.

**Γιατί;** Ο ιδιωτικός τομέας είναι η μεγαλύτερη παγκόσμια πηγή οικονομικής δραστηριότητας. Επομένως, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις είναι ένας βασικός παράγοντας που πρέπει να εμπλέκεται στη διαδικασία αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, βρίσκοντας μια ισορροπία μεταξύ των κοινωνικών και οικονομικών αξιών.

Σύμφωνα με την ατζέντα των Ηνωμένων Εθνών 2030, ο Στόχος 8 της Αειφόρου Ανάπτυξης (Sustainable Development Goal 8/SDG8) σχετικά με την αξιοπρεπή εργασία και την οικονομική ανάπτυξη στοχεύει: «στην επίτευξη μιας αειφόρου και συμπεριληπτικής οικονομικής ανάπτυξης, που ωφελεί όλους τους ανθρώπους ισότιμα και δεν βλάπτει το περιβάλλον. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο με δημιουργία θέσεων αξιοπρεπούς εργασίας για όλους, ειδικότερα τις γυναίκες, τους νέους και άλλες ομάδες που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση».

### **Ποιοι είναι οι κύριοι στόχοι που αφορούν τις ιδιωτικές επιχειρήσεις;**

- Προώθηση δημόσιων-ιδιωτικών συνεργασιών
- Προώθηση ποικιλομορφίας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις
- Προσφορά της δυνατότητας να έχουν οι νέοι την εμπειρία της πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο μιας ιδιωτικής επιχείρησης μέσα από τη μάθηση μέσω δράσης
- Καταπολέμηση των στερεότυπων και των διακρίσεων κατά των ομάδων-στόχων
- Γεφύρωση της πραγματικότητας των ΕΑΕΚ με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις
- Η προσφορά τους στην απασχολησιμότητα των ΕΑΕΚ

## **VIII. Δουλεύοντας αποτελεσματικά ως ομάδα**

ΤΙ;

Είναι πολύ σημαντικό να κατανοηθούν οι περιοχές παρέμβασης των ειδικών της WISE και τα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη, προκειμένου να διασφαλιστεί η ευημερία τους ως επαγγελματίες, η καλή ανάπτυξη του έργου και η ποιότητα της εργασίας τους.

Για να επιτευχθεί αυτός ο σκοπός, τα κάτωθι είναι τα απαραίτητα συστατικά:

- 1) Καλός συντονισμός μεταξύ των ειδικών της WISE: είναι πολύ σημαντικό να καθιερωθεί ένα αποτελεσματικό σύστημα ομαδικής εργασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα της υπηρεσίας που προσφέρεται στους πελάτες.
- 2) Αντιμετώπιση συγκρούσεων: κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του έργου, μπορεί να προκύψουν δυσκολίες και προβλήματα που μπορεί να επηρεάσουν την ποιότητα της υπηρεσίας που προσφέρεται. Αυτές οι δυσκολίες μπορεί να ανακύψουν μεταξύ των μελών της ομάδας ή με τους πελάτες. Για τον λόγο αυτό, η ύπαρξη μιας κοινής στρατηγικής δράσης που έχει καθοριστεί από πριν θα συνεισφέρει στην ορθή ανάπτυξη της υπηρεσίας.

- 3) Υγεία και ευημερία των επαγγελματιών: είναι ένας βασικός παράγοντας για τη διασφάλιση της επιτυχίας του έργου. Εάν στηριζόμαστε σε επαγγελματίες που είναι χαρούμενοι, ικανοποιημένοι και ολοκληρωμένοι με την εργασία τους, αυτό θα επηρεάσει θετικά την ποιότητα της δουλειά τους και θα αποτρέψει τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.
- 4) Σαφείς ρόλοι κατά τη συνεργασία με τους πελάτες: οι επαγγελματίες θα πρέπει να γνωρίζουν τον ρόλο τους στο έργο και, αναφορικά με τις σχέσεις τους με τους πελάτες, θα πρέπει να γνωρίζουν τα όρια της συνδρομής τους, ώστε να αποτρέπεται η υπερβολική εμπλοκή.

ΠΩΣ;

4 στοιχεία συμβάλλουν στην επίτευξή τους:

- ✓ Ομαδική εργασία: είναι η ικανότητα κάποιου να εργάζεται με άλλα άτομα για την επίτευξη ενός κοινού στόχου, να συμμετέχει ενεργητικά, να μοιράζεται τις ευθύνες και τις επιβραβεύσεις και να συνεισφέρει στη δυναμική της ομάδας.

Συμβουλές για την επίτευξη της αποτελεσματικής ομαδικής εργασίας:

- Εβδομαδιαίες συναντήσεις: για τη διασφάλιση της καλής οργάνωσης της ομάδας, είναι σημαντικό να υπάρχουν προγραμματισμένες εβδομαδιαίες συναντήσεις, ώστε να σχεδιάζονται οι δραστηριότητες της εβδομάδας, να επικαιροποιούνται οι πληροφορίες και να συζητώνται οι εκκρεμότητες.
- Συναντήσεις περίπτωσης: προκειμένου να γίνει σωστός επανέλεγχος για κάθε περίπτωση, χρειάζεται συζήτηση, κατά την οποία οι επαγγελματίες που εμπλέκονται αναλύουν τις περιπτώσεις. Αυτή η συνάντηση στοχεύει στο διαμοιρασμό των πληροφοριών για την κατάσταση του κάθε πελάτη, τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη στρατηγική και αποφάσεων που ορίζουν εάν κάποια περίπτωση θα πρέπει να παραπεμφθεί σε οποιαδήποτε υπηρεσία.
- Μηνιαίες συναντήσεις: αυτές οι συναντήσεις έχουν ως σκοπό τον από κοινού επανέλεγχο του μηνιαίου προγράμματος, του σχεδίου δράσης και των τρεχουσών δραστηριοτήτων με όλα τα μέλη της ομάδας.
- Έκτακτες συναντήσεις: κατά τη διάρκεια της εφαρμογής, μπορεί να προκύψουν επείγοντα θέματα ή προβλήματα, που απαιτούν γρήγορες αντιδράσεις. Η συνάντηση αυτή μπορεί να συγκληθεί από οποιονδήποτε επαγγελματία εμπλέκεται, εάν προκύψει μία τέτοια κατάσταση.

Συμβουλές για τη διασφάλιση αποτελεσματικών συναντήσεων

- I. Ο συντονιστής της WISE coordinator επιβλέπει την ανάπτυξη της ατζέντας των συναντήσεων, που περιλαμβάνει τα θέματα προς συζήτηση, και συντονίζει τη συζήτηση. Τα λοιπά μέλη της ομάδας λαμβάνουν την ατζέντα νωρίτερα, ώστε να προτείνουν θέματα προς συζήτηση στη συνάντηση που επίκειται.



II. Ένα άλλο μέλος της ομάδας WISE φροντίζει για το σχέδιο πρακτικών της συνάντησης (με εναλλασσόμενες βάρδιες), έτσι ώστε να καταγράφονται όλα τα ζητήματα που αντιμετωπίζονται και συμφωνούνται.

- ✓ Ομαδική επίλυση προβλημάτων: ένα ομαδικό πρόβλημα αποτελεί ευκαιρία για την ανάπτυξη της ως σύνολο. Είναι σημαντικό να διδάσκονται στρατηγικές υπερπήδησης των εμποδίων σχετικά με την επίτευξη των στόχων του έργου.

Ποια μέθοδος μπορεί να ακολουθηθεί;

1. Καθορισμός του προβλήματος: εκφράστε το πρόβλημα με τη μορφή ερωτημάτων για να ενθαρρύνετε την διερευνητική σκέψη· δηλώστε ρητά τους στόχους
2. Καθιέρωση κριτηρίων για την αξιολόγηση της επίλυσης: εντοπίστε τα χαρακτηριστικά μιας ικανοποιητικής λύσης· διαχωρίστε τις απαιτήσεις από τις επιθυμίες
3. Ανάλυση του προβλήματος: ανακαλύψτε την αιτία και το μέγεθος του προβλήματος
4. Διερεύνηση εναλλακτικών λύσεων: μέσω καταγισμού ιδεών, εκφράστε πολλές ιδέες πριν κρίνετε οποιαδήποτε από αυτές
5. Αξιολόγηση εναλλακτικών λύσεων: Χρησιμοποιήστε πίνακα βαθμολόγησης· ελέγξτε για ζητήματα/διαφωνίες
6. Απόφαση υπέρ μιας λύσης: επιλέξτε την καλύτερη απάντηση στο πρόβλημα ανάμεσα σε άλλες
7. Ανάπτυξη σχεδίου δράσης: αναθέστε ομαδικές εργασίες με σημεία αναφοράς (μην υποτιμάτε τον χρόνο)
8. Εφαρμογή του σχεδίου δράσης: ελέγξτε εάν συμφωνεί με τις απαιτήσεις που αναγνωρίστηκαν στο δεύτερο βήμα
9. Επανελέγχος της επίλυσης: ελέγξτε την εφαρμογή της λύσης και κάντε τις απαραίτητες τροποποιήσεις
10. Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και της διαδικασίας: επανεξετάστε την απόδοση, τη διαδικασία και τις προσωπικές διαστάσεις της λύσης

- ✓ Αποτροπή του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης

Τι είναι;

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μείωσης των προσωπικών επιτευγμάτων, που εμφανίζεται σε άτομα που η εργασία τους χαρακτηρίζεται από την επαφή με πελάτες και χρήστες.

Συμπτώματα;

- Συναισθηματική εξάντληση: οδηγεί σε ψυχική και ψυχολογική εξάντληση. Υπάρχει απώλεια ενέργειας και σωματική και πνευματική κόπωση. Η συναισθηματική εξάντληση προκαλείται από την εκτέλεση κάποιων εργασιακών καθηκόντων σε καθημερινή και μόνιμη βάση.
- Αποπροσωποποίηση: εκδηλώνεται με αρνητικές στάσεις προς τους χρήστες/πελάτες, υπάρχει αύξηση της ευερεθιστότητας και απώλεια κινήτρων. Εξαιτίας της δυσκολίας των σχέσεων, μπορεί να οδηγήσει σε αποκτήνωση.
- Έλλειψη προσωπικής ολοκλήρωσης: μείωση της προσωπικής αυτοεκτίμησης, ματαίωση προσδοκιών και εκδηλώσεις άγχους σε σωματικό, γνωστικό και συμπεριφορικό επίπεδο.

Πώς αποτρέπεται;

- Η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί την προσέγγιση 3R (“Three R” approach):

Αναγνώριση (Recognize) – Προσέχετε για την εμφάνιση προειδοποιητικών ενδείξεων επαγγελματικής εξουθένωσης

Αντιστροφή (Reverse) – Αντιστρέψτε τη βλάβη αναζητώντας στήριξη και διαχειριζόμενοι το άγχος

Ανθεκτικότητα (Resilience) – Αναπτύξτε την ανθεκτικότητά σας στο άγχος, φροντίζοντας τη σωματική και συναισθηματική σας υγεία

- Στρατηγικές:

Εργαστείτε με σκοπό

Διατηρήστε ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Συζητείστε συγκεκριμένες ανησυχίες με την ομάδα

Αναζητήστε τον βαθύτερο αντίκτυπο όσων κάνετε κάθε μέρα

Αποκτήστε υγιείς συνήθειες άσκησης και ύπνου

- ✓ Υπερβολική εμπλοκή

Οι ειδικοί της WISE που εμπλέκονται στο έργο είναι επαγγελματίες που γίνονται πρόσωπα αναφοράς για τους ωφελούμενους.

Συνεπώς, είναι πολύ σημαντικό οι ωφελούμενοι να ενημερώνονται από την αρχή του έργου για τον ρόλο του κάθε ειδικού της WISE που εμπλέκεται και να κατανοούν την εμπλοκή τους.

Κάποιες φορές, το πρώτο πρόσωπο στον οποίο ο πελάτης αναφέρει μια προβληματική κατάσταση είναι ο ειδικός της WISER, και είναι σημαντικό να γνωρίζει πώς να διαχειριστεί την κατάσταση.

Για τον λόγο αυτό, χρειάζεται να είμαστε σαφείς για τα όρια της εμπλοκής τους στο έργο και τις περιπτώσεις τις οποίες θα χρειαστεί να παραπέμψουν σε άλλους επαγγελματίες.

Ποιες περιπτώσεις θα πρέπει να παραπέμπει ο ειδικός της WISER και σε ποιους;

- Κοινωνικές υπηρεσίες: εάν ο δικαιούχος δηλώσει ότι αντιμετωπίζει μια κατάσταση που επηρεάζει τα βασικά του δικαιώματα (στέγαση, οικογενειακά προβλήματα), η περίπτωση θα πρέπει να παραπεμφθεί στην κατάλληλη υπηρεσία που θα δώσει την πρόβουσα λύση στο πρόβλημα..
- Ψυχολογικές υπηρεσίες: ο ειδικός της WISE θα αξιολογήσει εάν ο πελάτης χρειάζεται ψυχολογική στήριξη για να βελτιώσει τη συναισθηματική του κατάσταση και την αποτελεσματική ανάπτυξη του έργου.

## **IX. Αντιμετώπιση του στιγματισμού**

Ο φόβος και οι παρερμηνείες συχνά οδηγούν σε προκαταλήψεις κατά των ατόμων με αναπηρίες, ψυχικές ασθένειες και προβλήματα εθισμού, ατόμων που ανήκουν σε συγκεκριμένες εθνικές ομάδες και πρώην κρατούμενων, ακόμη και μεταξύ των παρόχων υπηρεσιών. Αυτές οι προκαταλήψεις και διακρίσεις οδηγούν σε μια αίσθηση απόγνωσης και ντροπής εκείνων που αγωνίζονται με την κατάστασή τους, δημιουργώντας ένα σοβαρό εμπόδιο στη διάγνωση και θεραπεία τους ή στη συνολική κοινωνική τους ένταξη.

### **9.1. Τι είναι ο στιγματισμός;**

#### **Προκαταλήψεις + Διακρίσεις = Στιγματισμός**

Οι αρνητικές στάσεις (προκαταλήψεις) και οι αρνητικές αντιδράσεις (διακρίσεις) μπορούν να κάνουν ένα άτομο να αισθάνεται μη επιθυμητό και να νιώθει ντροπή (στιγματισμός).

Ο στιγματισμός μπορεί:

- να επηρεάσει σοβαρά την ευημερία εκείνων που τον βιώνουν
- να επηρεάσει τα άτομα ενόσω είναι άρρωστα, σε θεραπεία, σε αποκατάσταση, ακόμη κι όταν η χρήση ουσιών ή το πρόβλημα ψυχικής υγείας είναι μια μακρινή ανάμνηση
- να αποτρέψει πολλά άτομα από την αναζήτηση της θεραπείας που χρειάζονται
- να αποτρέψει πολλά άτομα από την εύρεση εργασίας και τη συμβολή τους στην κοινότητα
- να αλλάξουν ολοκληρωτικά το πώς αισθάνονται τα άτομα που στιγματίζονται για τους εαυτούς τους και να αλλάξουν τον τρόπο που τους βλέπουν οι άλλοι.

#### **Τι είναι η προκατάληψη;**

Η προκατάληψη είναι μία αρνητική στάση προς τους άλλους, που βασίζεται για παράδειγμα

- στο φύλο τους
- στο σεξουαλικό προσανατολισμό τους
- στον πολιτισμό τους
- τη φυλή τους
- τη θρησκεία τους
- την ηλικία τους.

Η προκατάληψη προκύπτει όταν κρίνουμε ή νιώθουμε εχθρικά για ένα άτομο ή μια ομάδα ή τα υποτιθέμενα χαρακτηριστικά τους.

#### **Τι είναι η διάκριση;**

Η διάκριση είναι η πράξη της προκατάληψης, όπως στην περίπτωση που κάποιος στερείται απασχόλησης, στέγασης ή υπηρεσιών.

Η διάκριση μπορεί να είναι συγκεκριμένη ή συστημική, σκόπιμη ή ακούσια. Μία πράξη διάκρισης αποτελεί παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

#### **Ποιοι φορούν ταμπέλα;**

Άτομα κάθε είδους κάνουν χρήση ψυχοδραστικών ουσιών, είναι μετανάστες, έχουν αναπηρίες, είναι άνεργοι, έχουν προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως κατάθλιψη, διπολική διαταραχή, διαταραχή άγχους, σχιζοφρένεια και διατροφικές διαταραχές.

#### **Παράγοντες που συμβάλλουν στον στιγματισμό:**

- η παρουσία συμπεριφορών που σχετίζονται με τη «διαφορετικότητα»
- ο τρόπος που τα μέσα μαζικής ενημέρωσης προβάλλουν τα στιγματισμένα άτομα

- η έλλειψη κατανόησης των αιτιών της τρέχουσας κατάστασης των στιγματισμένων ατόμων

### **Επιπτώσεις του στιγματισμού**

Ο στιγματισμός επηρεάζει τα άτομα, προκαλώντας διαφορετικά προβλήματα, συμπεριλαμβανομένων των ακόλουθων:

- έλλειψη πρόσβασης στην ιατρική περίθαλψη, τη στέγαση, την απασχόληση
- πίστη στα αρνητικά στερεότυπα που παράγονται από την κοινωνία και τα μέσα ενημέρωσης (αυτοστιγματισμός)
- τάση αποφυγής αναζήτησης βοήθειας και απόκρυψης των συμπτωμάτων και της κατάχρησης ουσιών
- κοινωνική απομόνωση και/ή περιορισμένο δίκτυο στήριξης
- κατάθλιψη, απώλεια ελπίδας για ανάρρωση, αυτοκτονία.

### **Επίπεδα στιγματισμού**

Ο στιγματισμός μπορεί να έχει πολλά επίπεδα. Τα άτομα μπορεί να αντιμετωπίζουν τον στιγματισμό εξαιτίας της κατάχρησης ουσιών ή των προβλημάτων ψυχικής υγείας, πέραν του στιγματισμού εξαιτίας της φυλής, του πολιτισμού ή της θρησκείας τους. Ο πολυεπίπεδος στιγματισμός μπορεί να προκαλέσει ανυπέρβλητα εμπόδια στα άτομα που αναζητούν θεραπεία ή στήριξη για την κατάχρηση ουσιών ή τα προβλήματα ψυχικής υγείας.

**Η έννοια του στιγματισμού καλύπτει ένα ευρύ φάσμα αρνητικών, αλληλοσυσχετιζόμενων και αλληλοεπικαλυπτόμενων στάσεων που παρουσιάζονται στην κοινωνία. Είναι απαραίτητο να επισημανθούν τα εξής:**

- αποστασιοποίηση (αποφυγή άτυπων επαφών)
- υποτίμηση και συντήρηση στερεοτύπων (διάδοση αρνητικών, απλουστευμένων, ανεπαρκώς αιτιολογημένων συλλογικών κρίσεων ή πεποιθήσεων για τα μέλη μιας κοινότητας)
- απονομιμοποίηση (εισαγωγή νομικών περιορισμών), διαχωρισμός – παρεμπόδιση της πρόσβασης σε κάποιες μορφές δραστηριότητας, που «φυλάσσεται» για τους υγιείς
- εξόντωση – η πιο δραστική μορφή διακρίσεων, με τη μορφή της θανάτωσης.

Ο στιγματισμός και ο κοινωνικός αποκλεισμός καθορίζουν την κοινωνική ταυτότητα των αποδεκτών.

Σύμφωνα με τους Hayward και Bright σχετικά με τα άτομα με ψυχικές διαταραχές, ένα στερεότυπο αποτελείται από **4 βασικές δηλώσεις:**

1. Ένας ψυχικά ασθενής είναι επικίνδυνος
2. Είναι εν μέρει υπεύθυνος για την κατάστασή του
3. Υποφέρει από μια ασθένεια που είναι χρόνια και δύσκολο να θεραπευθεί
4. Είναι απρόβλεπτος και ανίκανος να ανταποκριθεί επαρκώς στους κοινωνικούς ρόλους.

Η πιο συνηθισμένη επίπτωση του στιγματισμού ενός ατόμου είναι η στέρηση της δυνατότητας ανάληψης οικογενειακών και επαγγελματικών ρόλων, η στέρηση κοινωνικών επαφών, δηλ. ο πραγματικός κοινωνικός αποκλεισμός.

Αποδίδοντας του τον ρόλο ενός υποτιμημένου, άχρηστου ατόμου, η δράση του περιορίζεται και, με βάση την αρχή της αυτοεκπληρούμενης προφητείας, οι πνευματικές και κοινωνικές δεξιότητές του εξασθενούν και, δευτερευόντως, η κοινωνική απομόνωση επιδεινώνεται.

## **9.2. Αμυντικές αντιδράσεις προς τον στιγματισμό**

Οι πρακτικές διαχωρισμού, που αποστερούν τα άτομα από τα δικαιώματά τους, εγείρουν τον φόβο και κάνουν εντονότερη την αίσθηση του στιγματισμού, μπορεί να είναι ένας παράγοντας που πυροδοτεί πραγματικά τις επιθετικές και αυτοκαταστροφικές αμυντικές αντιδράσεις.

Ο στιγματισμός, η απόσταση, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις εξηγούνται με διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις, όπως η κοινωνικο-βιολογική, στο πλαίσιο της οποίας η δημοφιλής **θεωρία της ρεαλιστικής κοινωνικής σύγκρουσης** εκτιμά ότι οι προκαταλήψεις είναι το αποτέλεσμα του ανταγωνισμού και του αγώνα για την απόκτηση περιορισμένων αγαθών μέσω της αφαίρεσής τους από τους πιο αδύναμους.

Σε αυτό το πλαίσιο, τα αποτελέσματα μελετών όπως των Corrigan, Watson και Barr αναδεικνύουν τη σημασία της αυτοεκτίμησης των ατόμων που έχουν επίγνωση της ψυχικής ασθενείας και ταυτόχρονα επεμβαίνουν με αρνητικά στερεότυπα για τους ασθενείς. Όπως εξηγούν οι συγγραφείς, αυτό σημαίνει ότι υιοθετούν μια στιγματιστική στάση προς τους εαυτούς τους (**αυτοστιγματισμός**). Η απροθυμία πηγάζει από την έλλειψη γνώσης και πρακτικής εμπειρίας αναφορικά με αυτή τη μορφή αλληλεπιδράσεων.

Πέρα από τον φόβο, η πηγή της υποτίμησης, της αρνητικής κοινωνικής στάσης προς την ομάδα που στιγματίζεται, μπορεί να είναι ένας μηχανισμός που έχει περιγραφεί στην ψυχολογία με τον όρο **«γνωστική ασυμφωνία»**. Σύμφωνα με τον ορισμό του δημιουργού της έννοιας, L. Festinger, η γνωστική ασυμφωνία γίνεται αισθητή με τη μορφή μιας έντασης, που προκύπτει όταν υπάρχει αντίθεση μεταξύ στοιχείων της κατάστασης στην οποία λειτουργεί το υποκείμενο και απειλεί την εικόνα του. Επομένως, η εικόνα της συμπεριφοράς ενός άρρωστου ατόμου – που δεν γίνεται κατανοητή και δεν αναγνωρίζεται από έναν παρατηρητή, που δεν είναι πρόθυμος να συλλογιστεί, συχνά με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο εξαιτίας της δράσης των μηχανισμών άμυνας, ερμηνεύεται λανθασμένα με τη χρήση απλών, στερεοτυπικών, αποδοκιμαστικών όρων.

Ένας άλλος μηχανισμός του κοινωνικού στιγματισμού που βασίζεται σε γνωστικές διαστρεβλώσεις είναι το **φαινόμενο της αυτοεκπληρούμενης προφητείας**. Σύμφωνα με τον κοινά αποδεκτό ορισμό, αφορά την επιβεβαίωση από τον παρατηρητή των εικασιών για τη συμπεριφορά ενός άλλου ατόμου ή ομάδας ατόμων, όχι σε σχέση με την πραγματική κατάσταση, αλλά ως αποτέλεσμα της επίδρασης που ασκείται σε αυτό το άτομο ή αυτά τα άτομα. Ο παρατηρητής δημιουργεί καταστάσεις που αναγκάζουν την εμφάνιση της αναμενόμενης συμπεριφοράς που τον επιβεβαιώνει για το άτομο ή την ομάδα ατόμων.

## **9.3. Πώς μπορούμε να βάλουμε τέλος στον στιγματισμό;**

Το να θεωρείται κάποιος αβοήθητος και εξαρτημένος μπορεί να μην είναι το επακόλουθο των νοητικών ελλειμμάτων του ή άλλων αδυναμιών, αλλά η συνέπεια της έλλειψης ερεθισμάτων που παρακινούν τη δράση του και την εμπλοκή του στη σχέση εξάρτησης με τους άλλους, επιβραβεύοντας την παθητικότητά του και υποβάλλοντάς τον κάτω από την προστασία των

φροντιστών. Αυτή η συμπεριφορά παρατηρείται από φροντιστές που παίζουν τον ρόλο του «σωτήρα», ικανοποιώντας, έτσι, τις δικές τους συναισθηματικές ανάγκες.

Οι στάσεις που στιγματίζουν τα άτομα από ευάλωτες ομάδες έχουν τους δικούς τους όρους και τις δικές τους αιτίες. Επομένως, οι κοινωνικές δράσεις και άλλες δραστηριότητες- που θα άλλαζαν τις στάσεις της κοινωνίας αναφορικά με αυτό- θα πρέπει να απευθύνονται όχι μόνο στη γνωστική σφαίρα των αποδεκτών, παρέχοντάς τους βασικές γνώσεις στον τομέα της ψυχοπαθολογίας, αλλά και στον υψηλότερο συναισθηματισμό, ιδιαίτερα την ενσυναίσθηση, και τον σεβασμό στον κοινωνικό κανόνα της ισότητας.

## **X. Ομάδα WISE και Υποστηριζόμενης Απασχόλησης- περιγραφή των καθηκόντων των θέσεων**

### **10.1. ΕΙΔΙΚΟΣ ΤΗΣ WISE - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ**

Οργανισμός	Όνομα του οργανισμού
Χώρα	.....
Όνομα ειδικού	
Στοιχεία επαφής (τηλέφωνο και email)	

#### **Γενική περιγραφή**

Ο επαγγελματικός σύμβουλος διεξάγει συνεντεύξεις και αξιολογεί τις ικανότητες των ΕΑΕΚ και την ετοιμότητά τους για εργασία και τους βοηθά να αναπτύξουν ρεαλιστικούς επαγγελματικούς στόχους. Βοηθά στον εντοπισμό εργασιών που ταιριάζουν καλύτερα με τις ικανότητες και τα προσόντα του πελάτη. Ο επαγγελματικός σύμβουλος παρέχει ατομικές και ομαδικές συμβουλευτικές συνεδρίες σε άτομα που αντιμετωπίζουν επαγγελματικές προκλήσεις και τους εκπαιδεύει ώστε να αποκτήσουν τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για τη διατήρηση της απασχόλησης. Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι θα πρέπει να παραμένουν ενημερωμένοι για τις πιο πρόσφατες εργασιακές ευκαιρίες που ανακύπτουν στην αγορά και θα πρέπει να έχουν καλές επαφές με τους πελάτες τους, προκειμένου να παρέχουν κατάλληλες εναλλακτικές στους υποψηφίους τους.

#### **Περιγραφή των καθηκόντων της θέσης**

<b>Όνομα εργασίας</b>	<b>Ειδικός SEPAL WISE - επαγγελματικός σύμβουλος</b>
<b>Κύριες δραστηριότητες/ Σύνολο εργασιών</b>	WP 4.3.2 Ανάπτυξη ικανοτήτων και ανθρώπινου δυναμικού για τη στήριξη της εφαρμογής των ιδεών του SEPAL. WP 4.3.3 Πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος μαθητείας των ΕΑΕΚ, αξιοποιώντας την έννοια της WISE. WP 4.3.4 Καθοδήγηση των ΕΑΕΚ κατά την κατάρτιση στην εργασία στον ιδιωτικό τομέα, αξιοποιώντας τη στήριξη της LSC.
<b>Συγκεκριμένες συνθήκες για την εργασία</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Εμπειρία τουλάχιστον 2 ετών στην εφαρμογή προγραμμάτων υπηρεσιών στήριξης</li> <li>• Εμπειρία στην παροχή κατάρτισης και υπηρεσιών στήριξης σε ευάλωτες ομάδες</li> </ul>
<b>Σπουδές που</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Πτυχίο πανεπιστημίου</li> </ul>

<b>απαιτούνται για την εργασία</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Πτυχίο στην Ψυχολογία, Εκπαίδευση/Κατάρτιση, Κοινωνική Πρόνοια, Κοινωνιολογία, Επαγγελματική Συμβουλευτική ή σε σχετικούς κλάδους</li> </ul>
<b>Δεξιότητες πληροφορικής</b>	Προχωρημένο επίπεδο σε ICT Microsoft Office, e-mail και μέσα κοινωνικής δικτύωσης
<b>Γλώσσες</b>	Καλή γνώση Αγγλικής σε γραπτό και προφορικό λόγο
<b>Άλλες δεξιότητες που απαιτούνται</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Άριστες επικοινωνιακές δεξιότητες</li> <li>• Δεξιότητες κριτικής σκέψης και ικανότητες ανάλυσης</li> <li>• Πολύ καλός δημόσιος ομιλητής</li> <li>• Διαπροσωπικές δεξιότητες</li> <li>• Ικανότητα αποτελεσματικής εργασίας ανεξάρτητα ή ως μέλος μιας ομάδας</li> <li>• Εξοικείωση με παραδοσιακές και σύγχρονες μεθόδους, εργαλεία και τεχνικές εκπαίδευσης</li> <li>• Γενικές γνώσεις και εμπειρία στην ανάπτυξη της απασχόλησης και το marketing</li> <li>• Πρακτικές γνώσεις για μια ευρεία κλίμακα επαγγελματών και εργασιών</li> <li>• Ευρείες γνώσεις για επιδόματα και εργασιακές απολαβές</li> <li>• Επίγνωση και ευαισθησία στην πολιτισμική ποικιλομορφία</li> <li>• Δεξιότητες διαπραγμάτευσης και διαμεσολάβησης για την επίλυση συγκρούσεων</li> </ul>
<b>Βασικές αρμοδιότητες</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Παροχή πληροφοριών για τις υπηρεσίες WISE</li> <li>• Πρόσληψη και εμπλοκή ΕΑΕΚ σε προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης ή μαθητείας</li> <li>• Αξιολόγηση των δεξιοτήτων και της βιωσιμότητας των ΕΑΕΚ στον εργασιακό, καθορισμός του χρόνου κατά τον οποίο είναι έτοιμοι για εργασία μερικής ή πλήρους απασχόλησης</li> <li>• Ερμηνεία και ανάλυση της σωματικής ή ψυχικής κατάστασης, της κοινωνικής και οικονομικής κατάστασης, των στάσεων και κλίσεων, των εργασιακών εμπειριών, των λειτουργικών περιορισμών, του εκπαιδευτικού υπόβαθρου και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας των ΕΑΕΚ, για τον καθορισμό του τύπου και του βαθμού της αναπηρίας και των πιθανοτήτων αποκατάστασης</li> <li>• Αξιολόγηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων των ΕΑΕΚ (υπάρχοντα προσόντα, δυνατά σημεία και αδυναμίες), για τον καθορισμό της πιο κατάλληλης μορφής μαθητείας και απασχόλησης</li> <li>• Διδασκαλία βασικών επαγγελματικών δεξιοτήτων σε άτομα με ευρέως ποικίλες πολιτισμικές, εκπαιδευτικές, συναισθηματικές, σωματικές και ψυχικές ικανότητες και υπόβαθρα</li> <li>• Ανάπτυξη μεθόδου για τον καθορισμό της μαθησιακής</li> </ul>

	<p>ικανότητας, της αντίδρασης στην εποπτεία, της εργασίας με συναδέλφους, της ανοχής στον χώρο εργασίας, των σωματικών ανοχών και της αντοχής.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Βοήθεια σε άτομα με αναπηρία στην επιλογή, απόκτηση ή χρήση συσκευής/ών βοηθητικής τεχνολογίας</li> <li>• Κατάρτιση επαγγελματικού προφίλ των ΕΑΕΚ και επικαιροποίηση των αρχείων</li> <li>• Σχεδιασμός εργασιακών σχεδίων για τους ΕΑΕΚ, ώστε να βοηθηθούν να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους και να έχουν το εισόδημα που χρειάζονται για να διατηρήσουν τον τρόπο ζωής που επιθυμούν</li> <li>• Εντοπισμός κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης που βοηθούν τους ΕΑΕΚ να αναπτύξουν νέες εργασιακές δεξιότητες και επαγγελματικά προσόντα</li> <li>• Παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής σε άτομα και/ή ομάδες ΕΑΕΚ</li> <li>• Παροχή βοήθειας σε ΕΑΕΚ σε δραστηριότητες ανάπτυξης της απασχόλησης και αναζήτησης εργασίας, που είναι προσανατολισμένες προς θέσεις εργασίας που συνάδουν με τις προτιμήσεις του πελάτη, ακολουθώντας τις αρχές και τις διαδικασίες της υποστηριζόμενης απασχόλησης</li> <li>• Εφαρμογή των υπηρεσιών στήριξης, παροχή βοήθειας στους ΕΑΕΚ κατά τη διάρκεια των σταδίων της μαθητείας και της πρακτικής άσκησης</li> <li>• Κατάρτιση κοινωνικών δεξιοτήτων, δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων ή μη τεχνικών δεξιοτήτων των ΕΑΕΚ</li> <li>• Προγραμματισμός μακροχρόνιας στήριξης στους ΕΑΕΚ για τη διατήρηση της εργασίας τους</li> <li>• Παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών παρακολούθησης των ΕΑΕΚ για τη διατήρηση της εργασίας τους</li> <li>• Παροχή βοήθειας στους ΕΑΕΚ κατά τη μετάβασή τους στην εργασία ή κατά την παύση της εργασίας</li> <li>• Στήριξη των έργων του δικτύου της LSC</li> <li>• Αποτελεσματική υπεράσπιση των ΕΑΕΚ στα μέλη της ομάδας και τους εργοδότες</li> <li>• Παροχή ανατροφοδότησης και στήριξης για την ανάπτυξη του μοντέλου SEPAL και της εταιρικής σχέσης</li> <li>• Συμμετοχή σε ανταλλαγές τεχνογνωσίας</li> <li>• Συμμετοχή στην ομάδα διαχείρισης περιπτώσεων της WISE για τους ΕΑΕΚ</li> <li>• Αξιοποίηση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας SEPAL για ανταλλαγή γνώσεων και καθοδήγηση (mentoring)</li> <li>• Υποβολή της μηνιαίας Έκθεσης των δραστηριοτήτων στον συντονιστή του έργου</li> </ul>
--	--

**Έλαβα γνώση,**  
Όνομα / επίθετο  
Υπογραφή,  
Ημερομηνία,

**Εγκρίνεται,**  
Όνομα / επίθετο / τίτλος  
Υπογραφή,  
Ημερομηνία,



## 10.2. ΕΙΔΙΚΟΣ ΤΗΣ WISE - ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗΣ

Όργανισμός	Όνομα του οργανισμού
Χώρα	.....
Όνομα ειδικού	
Στοιχεία επαφής (τηλέφωνο και email)	

### Γενική περιγραφή

Ο εργασιακός διαμεσολαβητής είναι ένα άτομο που προσλαμβάνεται για να βοηθά τους ΕΑΕΚ που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες (προσδιορίστε!) να εντοπίζουν εργασίες που αντιστοιχούν στις δεξιότητες και ικανότητές τους και, στη συνέχεια, να τους στηρίζει στην εκμάθηση, εξοικείωση και επιτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων. Ο εργασιακός διαμεσολαβητής μπορεί να εργάζεται με άτομα κατ' ιδίαν και/ή σε μικρές ομάδες. Επιπρόσθετα με το έργο του σχετικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτέλεση συγκεκριμένων εργασιών, ο εργασιακός διαμεσολαβητής βοηθά, επίσης, με τις διαπροσωπικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες στον εργασιακό χώρο. Επίσης, αξιολογεί τα δυνατά στοιχεία και τις ανάγκες του εργαζόμενου ή μπορεί να βασιστεί σε μία ήδη ολοκληρωμένη αξιολόγηση. Ο διαμεσολαβητής είναι ένας μέντορας, πρόθυμος να βοηθά τα άτομα από ευάλωτες ομάδες να εντοπίζουν και να διατηρούν την εργασία που ταιριάζει στις προτιμήσεις και τις ικανότητές τους.

Ο εργασιακός διαμεσολαβητής έχει δύο πελάτες: το άτομο που ανήκει στην ομάδα-στόχο του SEPAL και τον εργοδότη που θα προσλάβει το άτομο που αναζητά εργασία. Αυτοί οι δύο ρόλοι απαιτούν μοναδικές και διαφορετικές δεξιότητες. Ο διαμεσολαβητής πρέπει να έχει την ικανότητα να εκπροσωπεί το άτομο που αναζητά εργασία ως απόκτημα στις επιχειρήσεις, ενώ ταυτόχρονα πρέπει να έχει την ικανότητα να εντοπίζει και να διευκολύνει την απαραίτητη στήριξη ώστε το άτομο να γίνει ένας επιτυχημένος εργαζόμενος

### Περιγραφή των καθηκόντων της θέσης

Όνομα εργασίας	Ειδικός SEPAL WISE - εργασιακός διαμεσολαβητής
<b>Κύριες δραστηριότητες/Σύνολο εργασιών</b>	WP 4.3.2 Ανάπτυξη ικανοτήτων και ανθρώπινου δυναμικού για τη στήριξη της εφαρμογής των ιδεών του SEPAL. WP 4.3.3 Πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος μαθητείας των ΕΑΕΚ, αξιοποιώντας την έννοια της WISE. WP 4.3.4 Καθοδήγηση των ΕΑΕΚ κατά την κατάρτιση στην εργασία στον ιδιωτικό τομέα, αξιοποιώντας τη στήριξη της LSC.
<b>Συγκεκριμένες συνθήκες για την εργασία</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Εμπειρία τουλάχιστον 2 ετών στην εφαρμογή προγραμμάτων υπηρεσιών στήριξης</li> <li>• Εμπειρία στην παροχή κατάρτισης και υπηρεσιών στήριξης σε ευάλωτες ομάδες</li> <li>• Σεβασμός στην ποικιλομορφία</li> </ul>
<b>Σπουδές που απαιτούνται για την εργασία</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Πτυχίο πανεπιστημίου</li> <li>• Πτυχίο στην Ψυχολογία, Εκπαίδευση/Κατάρτιση, Κοινωνική Πρόνοια, Επαγγελματική Συμβουλευτική Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, Διοίκηση επιχειρήσεων ή σε σχετικούς κλάδους</li> </ul>

<b>Δεξιότητες πληροφορικής</b>	Προχωρημένο επίπεδο σε ICT Microsoft Office, e-mail και μέσα κοινωνικής δικτύωσης
<b>Γλώσσες</b>	Καλή γνώση Αγγλικής σε γραπτό και προφορικό λόγο
<b>Άλλες δεξιότητες που απαιτούνται</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Άριστες επικοινωνιακές δεξιότητες</li> <li>• Πολύ καλός δημόσιος ομιλητής</li> <li>• Ικανότητα αποτελεσματικής εργασίας ανεξάρτητα ή ως μέλος μιας ομάδας</li> <li>• Εξοικείωση με παραδοσιακές και σύγχρονες μεθόδους, εργαλεία και τεχνικές εκπαίδευσης</li> <li>• Ικανότητα να εμπνέει και να παρακινεί</li> <li>• Ικανότητα να συμμορφώνεται σε κανονισμούς και πρότυπα</li> <li>• Άριστη οργανωτική ικανότητα και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων</li> <li>• Άριστες δεξιότητες διαχείρισης χρόνου</li> <li>• Ικανότητα να κατανοεί την επιχειρηματική κοινότητα και πώς τα άτομα με αναπηρίες <b>προσθέτουν αξία</b> στον εργασιακό χώρο.</li> </ul>
<b>Βασικές αρμοδιότητες</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Παροχή πληροφοριών για τις υπηρεσίες WISE</li> <li>• Στήριξη του έργου στο δίκτυο της LSC</li> <li>• Παροχή ανατροφοδότησης και στήριξης για την ανάπτυξη του μοντέλου SEPAL και της εταιρικής σχέσης</li> <li>• Συμμετοχή σε ανταλλαγές τεχνογνωσίας</li> <li>• Συμμετοχή στην ομάδα διαχείρισης περιπτώσεων της WISE για τους ΕΑΕΚ</li> <li>• Ανάπτυξη αποτελεσματικής επαγγελματικής καθοδήγησης και επαγγελματικών σχεδίων</li> <li>• Επικοινωνία με τους πελάτες για την κατανόηση των στόχων και φιλοδοξιών τους</li> <li>• Στενή συνεργασία με τον επαγγελματικό σύμβουλο για την παροχή βοήθειας στους πελάτες, ώστε να ανακαλύπτουν και να υπερπηδούν τα προσωπικά τους εμπόδια και να θέτουν στόχους</li> <li>• Εντοπισμός των δυνατών στοιχείων των ατόμων και εκπαίδευση ώστε να τα αξιοποιούν αποτελεσματικά στην εργασία τους</li> <li>• Παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου των πελατών</li> <li>• Προσφορά στήριξης για την ανάπτυξη κινήτρων και διαπροσωπικών δεξιοτήτων που απαιτούνται στην εργασία</li> <li>• Παροχή βοήθειας στους ΕΑΕΚ, ώστε να αυξάνουν τις γνώσεις τους σε ένα συγκεκριμένο πεδίο και να εστιάζουν στις τρέχουσες απαιτήσεις των εργοδοτών</li> <li>• Παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης, πρόσληψης και εργασιακής διαμεσολάβησης στους ΕΑΕΚ</li> <li>• Παροχή συμβουλών για προσαρμογές του εργασιακού χώρου για τα άτομα με αναπηρίες</li> <li>• Παροχή καθοδήγησης στην αξιοποίηση αποτελεσματικών</li> </ul>

	<p>τεχνικών αναζήτησης εργασίας</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Παρουσίαση και διδασκαλία δεξιοτήτων και τεχνικών αναζήτησης εργασίας</li> <li>• Έλεγχος των βιογραφικών και συνοδευτικών επιστολών των ΕΑΕΚ και παροχή σχολίων και ανατροφοδότησης για την αναβάθμισή τους</li> <li>• Οργάνωση εργαστηρίων και κατάρτισης για τους ΕΑΕ</li> <li>• Εφαρμογή των υπηρεσιών στήριξης, παροχή βοήθειας στους ΕΑΕΚ κατά τη διάρκεια των σταδίων της μαθητείας και της πρακτικής άσκησης</li> <li>• Παροχή βοήθειας στα άτομα με αναπηρίες για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων ζωής</li> <li>• Συμβουλευτική πελατών για την τελειοποίηση εργασιακών συνηθειών/δεξιοτήτων με στόχο την προετοιμασία τους για την ανταγωνιστική απασχόληση</li> <li>• Εργάζεται με τα άτομα εντός και εκτός εργασιακού χώρου</li> <li>• Συνοδεύει τα άτομα στον χώρο εργασίας και παρατηρεί την απόδοσή τους, τις υπάρχουσες δεξιότητες και τα σημεία βελτίωσης</li> <li>• Στενή συνεργασία με τους εργοδότες για να κατανοεί τα καθήκοντα και της απαιτήσεις της εργασίας</li> <li>• Καθοδήγηση πελατών για να μαθαίνουν να επιτελούν τα καθήκοντά τους και να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις</li> <li>• Αξιοποίηση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας SEPAL για ανταλλαγή γνώσεων και καθοδήγηση (mentoring)</li> <li>• Διατήρηση αρχείων και εγγράφων και προετοιμασία κατάλληλων αρχείων</li> <li>• Επικαιροποίηση των φακέλων των πελατών</li> <li>• Υποβολή της μηνιαίας Έκθεσης των δραστηριοτήτων στον συντονιστή του έργου</li> <li>• Διατήρηση θετικού εργασιακού περιβάλλοντος</li> </ul>
--	---

Έλαβα γνώση,  
Όνομα / επίθετο  
Υπογραφή,  
Ημερομηνία,

Εγκρίνεται,  
Όνομα / επίθετο / τίτλος  
Υπογραφή,  
Ημερομηνία,

### 10.3. ΕΙΔΙΚΟΣ ΤΗΣ WISE - ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ

Οργανισμός	Όνομα του οργανισμού
Χώρα	.....
Όνομα ειδικού	
Στοιχεία επαφής (τηλέφωνο και email)	

Γενική περιγραφή

Ενεργεί ως σύνδεσμος με τους συντονιστές των άλλων τμημάτων και τους ενδιαφερόμενους στην κοινότητα. Καθιερώνει συνδέσεις και αναπτύσσει δίκτυα με τους σχετικούς ενδιαφερόμενους και παρόχους άλλων υπηρεσιών στην κοινότητα. Εργάζεται με του εργοδότες για την ανάπτυξη επαγγελματικών ευκαιριών μέσα από ένα φάσμα πρωτοβουλιών υποστήριξης. Προωθεί τα πλεονεκτήματα της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης και ευαισθητοποιεί το κοινό μέσω παρουσιάσεων, συμμετοχών σε συσκέψεις/εκδηλώσεις και marketing.

### Περιγραφή των καθηκόντων της θέσης

Όνομα εργασίας	Ειδικός SEPAL WISE – συντονιστής
Κύριες δραστηριότητες/Σύνολο εργασιών	<p>WP 4.3.2 Ανάπτυξη ικανοτήτων και ανθρώπινου δυναμικού για τη στήριξη της εφαρμογής των ιδεών του SEPAL.</p> <p>WP 4.3.3 Πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος μαθητείας των ΕΑΕΚ, αξιοποιώντας την έννοια της WISE.</p> <p>WP 4.3.4 Καθοδήγηση των ΕΑΕΚ κατά την κατάρτιση στην εργασία στον ιδιωτικό τομέα, αξιοποιώντας τη στήριξη της LSC.</p>
Συγκεκριμένες συνθήκες για την εργασία	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Εμπειρία τουλάχιστον 2 ετών στον συντονισμό προγραμμάτων υπηρεσιών στήριξης</li> <li>• Εμπειρία στην παροχή κατάρτισης και υπηρεσιών στήριξης σε ευάλωτες ομάδες</li> </ul>
Σπουδές που απαιτούνται για την εργασία	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Πτυχίο πανεπιστημίου</li> <li>• Πτυχίο στην Ψυχολογία, Εκπαίδευση/Κατάρτιση, Κοινωνική Πρόνοια, Κοινωνικές Επιστήμες, Δημόσιες Σχέσεις, Ανθρωπολογία</li> <li>•</li> </ul>
Δεξιότητες πληροφορικής	Προχωρημένο επίπεδο σε ICT Microsoft Office, e-mail και μέσα κοινωνικής δικτύωσης
Γλώσσες	Καλή γνώση Αγγλικής σε γραπτό και προφορικό λόγο
Άλλες δεξιότητες που απαιτούνται	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Άριστες επικοινωνιακές δεξιότητες</li> <li>• Πολύ καλός δημόσιος ομιλητής</li> <li>• Δεξιότητες διαπραγμάτευσης και διαμεσολάβησης</li> <li>• Ικανότητα αποτελεσματικής εργασίας ανεξάρτητα ή ως μέλος μιας ομάδας</li> <li>• Εξοικείωση με παραδοσιακές και σύγχρονες μεθόδους, εργαλεία και τεχνικές εκπαίδευσης</li> <li>• Δεξιότητες πωλήσεων και marketing</li> <li>• Άριστες διαπροσωπικές δεξιότητες και δεξιότητες δικτύωσης</li> <li>• Άριστη διαχείριση χρόνου και ικανότητα εργασίας υπό πίεση</li> <li>• Αντοχή και επιμονή</li> <li>• Άριστες οργανωτικές δεξιότητες και δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων</li> <li>• Δεξιότητες διαχείρισης έργων</li> <li>• Καλές δεξιότητες παρατήρησης και ανάλυσης</li> <li>• Γνώσεις σχετικά με τους νόμους και τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων</li> </ul>

<p><b>Βασικές αρμοδιότητες</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Συντονισμός και εκπροσώπηση της WISE στην κοινότητα</li> <li>• Παροχή πληροφοριών για τις υπηρεσίες WISE</li> <li>• Δημιουργία συνδέσεων με τη LSC και συντονισμός του δικτύου της LSC</li> <li>• Οικοδόμηση σχέσεων με τους εργοδότες και δημιουργία συνεργατικών εταιρικών σχέσεων</li> <li>• Οικοδόμηση σχέσεων με άλλους παρόχους υπηρεσιών (π.χ. κλινικούς ιατρούς, εργασιακούς διαμεσολαβητές, κοινωνικούς λειτουργούς) για τη διασφάλιση της ενοποίησης και του συντονισμού των υπηρεσιών</li> <li>• Ανάπτυξη συνεργατικών εργασιακών σχέσεων με ένα φάσμα εξωτερικών φορέων που μπορούν να ενισχύσουν τη διαθέσιμη στήριξη και να βοηθήσουν τους ΕΑΕΚ να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους</li> <li>• Εύρεση επαγγελματικών προσφορών ή προσφορών μαθητείας για τους ΕΑΕΚ μέσω προσαρμοσμένης αναζήτησης εργασίας και τακτικής επικοινωνίας με τους εργοδότες</li> <li>• Αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος και της στάσης του εργοδότη προς τους ΕΑΕΚ από ευάλωτες ομάδες</li> <li>• Επιρροή και υπεράσπιση και προώθηση των αξιών και αρχών της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης</li> <li>• Ανάπτυξη συνεργατικών εργασιακών σχέσεων με εργοδότες ώστε να επιτρέπεται η παροχή στήριξης των ΕΑΕΚ στην εργασία και να βοηθούνται οι εργοδότες να κατανοήσουν τους τρόπους παροχής βέλτιστης στήριξης στο προσωπικό τους</li> <li>• Παροχή πληροφόρησης στους εργοδότες σχετικά με τους τρόπους πρόσβασης στα υπάρχουσες οικονομικές ενισχύσεις για την πρόσληψη ΕΑΕΚ από ευάλωτες ομάδες ή την αποδοχή τους ως μαθητευόμενους</li> <li>• Προώθηση των ωφελειών της υποστηριζόμενης απασχόλησης στους εργοδότες, τη LSC και εξωτερικούς φορείς, με στόχο τη διευκόλυνση της ένταξης των ΕΑΕΚ στην ανοικτή αγορά εργασίας</li> <li>• Παροχή ανατροφοδότησης και στήριξης για την ανάπτυξη του μοντέλου SEPAL και της εταιρικής σχέσης</li> <li>• Συμμετοχή σε ανταλλαγές τεχνογνωσίας</li> <li>• Παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και πρόσληψης των ΕΑΕΚ</li> <li>• Παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου των ΕΑΕΚ</li> <li>• Παρακολούθηση και αξιολόγηση της ποιότητας των υπηρεσιών υποστηριζόμενης απασχόλησης</li> <li>• Παρουσίαση και διδασκαλία δεξιοτήτων και τεχνικών αναζήτησης εργασίας</li> <li>• Διαχείριση περιπτώσεων και συντονισμός υπηρεσιών</li> <li>• Συντονισμός των υπηρεσιών στήριξης, των σταδίων μαθητείας και των σταδίων πρακτικής άσκησης των ΕΑΕΚ</li> <li>• Δημιουργία και διαμοιρασμός πλήρων και λεπτομερών εκθέσεων για την απόδοση της ομάδας, τους στόχους που</li> </ul>
------------------------------------	---

	<p>σχετίζονται με την αποστολή και τις προθεσμίες</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διατήρηση επαγγελματικής σχέσης με τους ΕΑΕΚ και το λοιπό προσωπικό με ιδιαίτερη προσοχή στην εχεμύθεια και τη διατήρηση επαγγελματικών ορίων</li> <li>• Αξιοποίηση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας SEPAL για ανταλλαγή γνώσεων και καθοδήγηση (mentoring)</li> <li>• Υποβολή της μηνιαίας Έκθεσης των δραστηριοτήτων στον συντονιστή του έργου</li> <li>• Διατήρηση θετικού εργασιακού περιβάλλοντος</li> </ul>
--	---

**Έλαβα γνώση,  
Όνομα / επίθετο  
Υπογραφή,  
Ημερομηνία,**

**Εγκρίνεται,  
Όνομα / επίθετο / τίτλος  
Υπογραφή,  
Ημερομηνία,**

## **Παραπομπές**

Badea, I and Papp A (2010) – Active measures for integration on the Romanian labour market of persons with disabilities. Peer Review. Modernising and activating measures relating to work incapacity, Spain; Bălan, Mariana. (2017). Youth Labour Market in Romania’s Development Regions in the Framework of Sustainable Development and of a Knowledge-based Economy. Studia Universitatis Vasile Goldis Arad, Seria Stiinte Economice. 27. 10.1515/sues-2017-0016.

Becker, DR; Bond, GR; Drake, RE (2011)– Individual placement and support: the evidence-based practice of supported employment. In: Thornicroft G, Szmuckler G, Mueser KT, Drake RE. Editors. Oxford textbook of community mental health. Oxford University Press, New York; p:161-164;

Bond GR, Drake RE, Campbell K. Effectiveness of individual placement and support supported employment for young adults. *Early Interv Psychiatry*. 2014;10(4):300-7;

Burns, Tom & Catty, Jocelyn & Becker, Thomas & E Drake, Robert & Fioritti, Angelo & Knapp, Martin & Lauber, Christoph & Rössler, Wulf & Tomov, Toma & van Busschbach, Jooske & White, Sarah & Wiersma, Durk. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: A randomised controlled trial. *Lancet*. 370. 1146-52. 10.1016/S0140-6736(07)61516-5.;

Corrigan PW, Mueser KT, Bond GR, Drake RE, Solomon P. (2008). Principles and practice of psychiatric rehabilitation The Guilford Press, New York;

COWI (2012) – Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA, good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, Study Report, May 2011, Luxembourg Publication Office of the European Union;

Drake RE, Bond GR, Becker DR. IPS supported employment: An evidence-based approach to supported employment. Oxford University Press; New York: 2012;

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/Eurofound (2016) – Exploring the diversity of NEETs, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Publications Office of the European Union;

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012) – NEETs. Young People not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu);

European Union of Supported Employment/EUSE (2010) – European Union of Supported Employment Toolkit, Education and Culture DG, Lifelong Learning Programme, [www.euse.org](http://www.euse.org) ;

Human Development Institute (2017) - Individual Placement and Support (IPS), Supported Employment Toolkit, Human Development Institute, Kentucky <https://www.ipsworks.org/>;

Institutul de Cercetare a Calitatii Vietii (2002) – Indicatori privind comunitatile de Romi din Romania, Bucuresti.

Kamp, M., Lynch, C and Haccou, R (2003) – Handbook of Supported Employment, WASE, International Labour Organization, World Association for Supported Employment (WASE): [www.wase.net](http://www.wase.net) ;

Liberman, M.D. (2008) Recovery from disability. Manual of Psychiatric Rehabilitation. Washington DC, American Psychiatric Publishing Inc;

Lloyd, C (2010) – Evidence based supported employment, in Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Lloyd, C and King, R (2010) - Motivational interviewing, in Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Ross, J (2007) – Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation, John Wiley and Sons, Ltd., West Sussex, England;

Substance Abuse and Mental Health Services Administration. *Supported Employment: Building Your Program (2009)*. DHHS Pub. No. SMA-08-4364, Rockville, MD: Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, U.S. Department of Health and Human Services;

Tsang, H., Fong M, Fung, K and Corrigan P (2010) - Reducing employers' stigma by supported employment. In Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Waghorn, G and Lloyd, C (2010) – Employment and People with Mental Illness in Lloyd Chris Ed., Vocational Rehabilitation and Mental Health. Wiley Blackwell, Oxford;

Youth Wiki (2017) Youth Policies in Romania. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/youthwiki>