

**Τ.Ε.Ι ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**«Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΩΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ  
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ- ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ»**

**Επιμέλεια: Πελαγία Κοκκίνη**  
**Νικολέττα Μπάκα**  
**Μαρία Τζωρτζακάκη**  
**Βασιλική Τριάντου**

**Υπεύθυνη καθηγήτρια: Λαμπρινή Παππά**

**Πάτρα, Ιούλιος 2015**

**Τ.Ε.Ι ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**«Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΩΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ  
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ- ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ»**

**Επιμέλεια: Πελαγία Κοκκίνη  
Νικολέττα Μπάκα  
Μαρία Τζωρτζακάκη  
Βασιλική Τριάντου**

**Υπεύθυνη καθηγήτρια: Λαμπρινή Παππά**

**Πτυχιακή εργασία για τη λήψη πτυχίου στην Κοινωνική Εργασία από το τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Δυτικής Ελλάδας.**

**Πάτρα, Ιούλιος 2015**

*«Ο Σύμβουλος δεν είναι ο γέρος της φυλής,  
αλλά ένας αιώνιος έφηβος.  
Ο Σύμβουλος είναι αυτός που σε βοηθάει  
να ξεχορταριάσεις τους κήπους της ψυχής σου».*

*Κανδυλάκη Α.*

*Στους γονείς μας...*

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Στην προσπάθεια μας να ολοκληρώσουμε την παρούσα πτυχιακή εργασία χρειάστηκε να δουλέψουμε αρκετά. Όλο το διάστημα αυτό είχαμε πολλούς ανθρώπους δίπλα μας οι οποίοι μας στηρίζανε και μας βοήθησαν. Για το λόγο αυτό θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον καθένα ξεχωριστά.

Αρχικά ευχαριστούμε την επόπτριά μας κα Λαμπρινή Παππά για την ιδέα του θέματος και φυσικά για τη συνεργασία που είχαμε. Η συμβολή της και η επιστημονική της καθοδήγηση ήταν πολύ σημαντική.

Στη συνέχεια θα θέλαμε να πούμε ένα ευχαριστώ σε όλους τους Κοινωνικούς Λειτουργούς που μας βοήθησαν συμμετέχοντας στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε, αφιερώνοντας λίγο από το χρόνο τους.

Και τέλος οφείλουμε να ευχαριστήσουμε τους δικούς μας ανθρώπους, την οικογένειά μας για την υλική και ηθική υποστήριξη που μας παρείχε.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ανεργία αποτελεί ένα σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο με ποσοστά που αυξάνονται με ραγδαίους ρυθμούς. Οι άνεργοι έχουν να αντιμετωπίσουν τις ψυχικές καθώς και κοινωνικοοικονομικές συνέπειες λόγω απώλειας ή μη εύρεσης εργασίας. Σε μια τέτοια κατάσταση οι Κοινωνικοί Λειτουργοί οι οποίοι μπορούν να αναλάβουν το ρόλο του Συμβούλου Απασχόλησης παίζουν σημαντικό ρόλο με τη μέθοδο της συμβουλευτικής στην καθοδήγηση και ενδυνάμωση των ανέργων. Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετηθεί μέσω βιβλιογραφικής και ερευνητικής ανασκόπησης ο ρόλος του Κοινωνικού Λειτουργού ως Συμβούλου Απασχόλησης. Ειδικότερα η εργασία επιδιώκει τη διερεύνηση και άλλων θεμάτων όπως είναι η μέθοδος που χρησιμοποιεί ο Σύμβουλος Απασχόλησης, τα εμπόδια που τυχόν αντιμετωπίζει καθώς και οι προτάσεις που έχει να παραθέσει.

Η συγκεκριμένη μελέτη αποτελείται από δύο μέρη, το βιβλιογραφικό και το ερευνητικό. Στο πρώτο μέρος εξετάζονται τα θέματα της ανεργίας, της συμβουλευτικής, αλλά και του ρόλου του Συμβούλου Απασχόλησης στηριζόμενα στο θεωρητικό πλαίσιο. Στο δεύτερο μέρος ακολουθεί η ανάλυση της ερευνητικής διαδικασίας η οποία είχε ως δείγμα οκτώ Κοινωνικούς Λειτουργούς οι οποίοι εργάζονται ως Σύμβουλοι Απασχόλησης. Για τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο η συνέντευξη μέσω της οποίας εξετάστηκαν τα θέματα που αναφέραμε παραπάνω. Μέσα από την πραγματοποίηση οκτώ συνεντεύξεων παρατηρήθηκε ότι οι Σύμβουλοι Απασχόλησης εξυπηρετούν κυρίως ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού μέσω της συμβουλευτικής, της ενδυνάμωσης και άλλων υπηρεσιών τις οποίες παρέχουν. Ακόμα παρατηρήθηκε ότι οι περισσότεροι Σύμβουλοι Απασχόλησης κρίνουν ως παράγοντα για τις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζουν τη δυσμενή οικονομική κατάσταση που επέφερε τα υψηλά ποσοστά ανεργίας.

Ωστόσο περαιτέρω έρευνες θα ήταν απαραίτητες για την επιβεβαίωση των παραπάνω αποτελεσμάτων.

**Λέξεις – κλειδιά:** Σύμβουλος Απασχόλησης, ανεργία, συμβουλευτική, κοινωνική εργασία.

## **ABSTRACT**

Unemployment constitutes a severe, social phenomenon with percentages that augment rapidly. The unemployed have to confront the mental along with the socioeconomic consequences because of a job loss or not finding one. In a situation like this, Social Workers who are able to engage the role of the Employment Consultant are instrumental in the method of counseling, concerning the guidance and invigoration of the unemployed. The purpose of this present work is to examine the role of a Social Worker as an Employment Consultant, through a bibliographical and inquiring review. Specifically, this work also aspires to examine other subjects such as the method that the Employment Consultant uses, the obstacles that by any chance encounters along with the proposals that has to cite.

This particular consideration is composed by two parts, the bibliographical and the inquiring. In the first part, the topics of unemployment, counseling and the role of the Employment Consultant are examined based on a theoretical scope. In the second part, the analysis of the inquiring procedure follows, which had eight Social Workers who work as Employment Consultants, as a proof. The tool of the interview was used for the proper holding of the inquiry, whereby the topics that we mentioned above, were examined. Through the accomplishment of eight interviews, it was perceived that the Employment Consultants mainly serve sensitive groups of the population through counseling, invigoration and other services which they provide. Furthermore, it was perceived that most of the consultants judge the unpropitious financial condition which caused the high percentages of unemployment, as a factor for the difficulties that they confront. Nevertheless, further inquiries would be indispensable for the verification of the results that we mentioned above.

**Word keys:** Employment Consultants, unemployment, counseling, social work.

# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	5
ABSTRACT .....	6
ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ.....	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	12
<b>Κεφάλαιο 1</b> .....	<b>15</b>
<b>ΑΝΕΡΓΙΑ</b> .....	<b>15</b>
1.1 Γενικά .....	15
1.2 Ορισμός της ανεργίας.....	16
1.3 Τα είδη της ανεργίας.....	17
1.3.1 Ανεργία τριβής.....	18
1.3.2 Διαρθρωτική ανεργία.....	18
1.3.3 Τεχνολογική ανεργία.....	19
1.3.4 Κυκλική ανεργία.....	19
1.4 Αίτια της ανεργίας .....	20
1.5 Συνέπειες της ανεργίας.....	21
1.5.1 Ψυχολογικές συνέπειες.....	22
1.5.2 Κοινωνικές συνέπειες .....	23
1.6 Πορεία ανεργίας.....	25
1.6.1 Στατιστικά Δεδομένα .....	25
1.7 Αγορά εργασίας - Ζήτηση στην Ελλάδα.....	26
1.8 Υπηρεσίες Προώθησης της Απασχόλησης.....	28
1.8.1 Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις .....	28
1.8.2 Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ2).....	28
1.8.3 ΕΣΠΑ.....	29
1.8.4 Προγράμματα voucher .....	29
1.8.5 Γραφεία Διασύνδεσης.....	30
1.8.6 Προγράμματα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων .....	30
1.8.7 Γραφεία Προώθησης της Απασχόλησης.....	31
1.8.8 Κοινωνικοί Εταίροι .....	34



1.8.9 Πρόγραμμα "Κοινωνικής Εργασίας" - θέσεις απασχόλησης για ανέργους σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα σε όλες τις περιφέρειες της χώρας.....	35
1.9 Μορφές Παρέμβασης σε Ευπαθείς Ομάδες .....	35
1.9.1 Ευπαθείς ομάδες.....	35
1.9.2 Βασικά προγράμματα.....	39
<b>Κεφάλαιο 2.....</b>	<b>43</b>
<b>ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ – ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ.....</b>	<b>43</b>
2.1 Ορισμοί Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού.....	43
2.1.1 Συμβουλευτική Στήριξης της Απασχόλησης .....	46
2.2 Ιστορική Εξέλιξη της Συμβουλευτικής -Προσανατολισμός.....	49
2.2.1 Ιστορική Εξέλιξη της Εφαρμογής της Συμβουλευτικής της Απασχόλησης στην Ελλάδα.....	50
2.3 Θεωρητικές Προσεγγίσεις της Εφαρμογής της Συμβουλευτικής.....	51
2.3.1 Μπηχεβιοριστική (Συμπεριφορική) Συμβουλευτική ή Θεωρία της μάθησης του J.Pavlov&B.Skinner .....	51
2.3.2 Θεραπεία της Λογικής και του Συναισθήματος ή Ορθολογική Προσέγγιση του A.Ellis.....	52
2.3.3 Ψυχαναλυτική Συμβουλευτική – Θεωρία του Freud.....	52
2.3.4 Η Προσέγγιση της Ατομικής Ψυχολογίας του Adler.....	52
2.3.5 Η Συναλλακτική Ανάλυση (Eric Berne, Tomas Harris).....	53
2.3.6 Η προσέγγιση Gestalt (F.Perls) .....	53
2.3.7 Η Υπαρξιστική Προσέγγιση (P.Kierkegaard,Tillich).....	54
2.3.8 Προσωποκεντρική Προσέγγιση (Carl Rogers).....	54
2.3.9 Προσέγγιση Ψυχοσύνθεσης.....	54
2.4 Βασικές Αρχές Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού.....	55
2.5 Κλάδοι και Εξειδικεύσεις Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού .....	56
2.6 Μέθοδοι και Τεχνικές Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού.....	59
2.6.1 Μέθοδοι Συμβουλευτικής Παρέμβασης .....	59
2.6.2 Τεχνικές συμβουλευτικής παρέμβασης.....	62
2.7 Η Συμβουλευτική στην Κοινωνική Εργασία .....	66
2.7.1 Η σύγχρονη εξέλιξη της Συμβουλευτικής στο πλαίσιο της Κοινωνικής Εργασίας.....	68
2.7.2 Η διαλεκτική και η πράξη στην Κοινωνική Εργασία.....	69
2.7.3 Προσεγγίσεις στη Συμβουλευτική.....	70
<b>Κεφάλαιο 3.....</b>	<b>72</b>
<b>Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΩΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....</b>	<b>72</b>

3.1 Ο Σύμβουλος Απασχόλησης .....	72
3.2 Ρόλοι και Λειτουργίες του Συμβούλου Απασχόλησης .....	72
3.3 Χαρακτηριστικά του Συμβούλου Απασχόλησης .....	73
3.4 Εκπαίδευση του Συμβούλου Απασχόλησης .....	75
3.5 Δεξιότητες του Συμβούλου Απασχόλησης.....	77
3.6 Στάδια της Συμβουλευτικής Στήριξης της Απασχόλησης .....	80
3.6.1 Υποδοχή και Διερεύνηση Αναγκών.....	80
3.6.2 Προσωπικός, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Απολογισμός .....	81
3.6.3 Εκπαιδευτική και Επαγγελματική εμπειρία.....	81
3.6.4 Ανίχνευση Δεξιοτήτων-Ικανοτήτων .....	81
3.6.5 Επαγγελματικός Προσανατολισμός .....	82
3.6.6 Ανάπτυξη Επιχειρηματικής Ιδέας .....	82
3.6.7 Ενίσχυση Επαγγελματικού Προφίλ- Στόχοι Περαιτέρω Εκπαίδευσης.....	82
3.6.8 Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας .....	83
3.6.9 Επιχειρηματικό Σχέδιο .....	83
3.6.10 Αντιμετώπιση Δυσκολιών Ένταξης στην Απασχόληση.....	83
3.6.11 Κλείσιμο και Αξιολόγηση Συμβουλευτικής .....	83
<b>Κεφάλαιο 4</b> .....	<b>86</b>
<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ</b> .....	<b>86</b>
4.1 Σκοπός έρευνας.....	86
4.2 Σημαντικότητα έρευνας .....	86
4.3 Ερευνητικά ερωτήματα .....	86
4.4 Είδος έρευνας.....	87
4.5 Ερευνητικό εργαλείο.....	87
4.6 Πληθυσμός – Δείγμα.....	88
4.6.1 Μέθοδος Δειγματοληψίας.....	89
4.7 Περιορισμοί της Έρευνας.....	90
<b>Κεφάλαιο 5</b> .....	<b>91</b>
<b>ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b> .....	<b>91</b>
5.1 Ο ρόλος του Συμβούλου Απασχόλησης.....	91
5.1.1 Οι υπηρεσίες που παρέχει ο Σύμβουλος Απασχόλησης.....	91
5.1.2 Οι ομάδες που εξυπηρετεί ο Σύμβουλος Απασχόλησης.....	91
5.2 Τα εργαλεία (μεθοδολογία) του Κοινωνικού Λειτουργού ως Συμβούλου Απασχόλησης.....	92
5.2.1 Μέθοδος συμβουλευτικής του Συμβούλου Απασχόλησης .....	92

5.2.2 Προσεγγίσεις και παρεμβάσεις του Συμβούλου Απασχόλησης.....	92
5.2.3 Διαφοροποίηση του Συμβούλου Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητά του .....	93
5.2.4 Στάδια διαδικασίας Συμβουλευτικής.....	93
5.3 Δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο Σύμβουλος Απασχόλησης.....	94
5.3.1 Κοινωνικοοικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης.....	94
5.3.2 Δυσκολίες ως προς τους ανέργους.....	94
5.3.3 Δυσκολίες ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής ή άλλους φορείς διασύνδεσης και συνεργασίας.....	95
5.3.4. Δυσκολίες ως προς το εργασιακό περιβάλλον .....	95
5.4 Προτάσεις του Κοινωνικού Λειτουργού ως Συμβούλου Απασχόλησης .....	95
5.4.1 Προτάσεις για τις δυσκολίες που παρατέθηκαν .....	95
5.4.2 Αναγκαιότητα Συμβούλου απασχόλησης με την ειδικότητα του Κοινωνικού Λειτουργού .....	96
<b>Κεφάλαιο 6.....</b>	<b>97</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</b>	<b>97</b>
6.1 Συμπεράσματα .....	97
6.1.1 Ο ρόλος του Συμβούλου Απασχόλησης .....	97
6.1.2 Η μεθοδολογία του Συμβούλου Απασχόλησης.....	97
6.1.3 Δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο Σύμβουλος Απασχόλησης .....	98
6.1.4 Προτάσεις του Συμβούλου Απασχόλησης.....	99
6.2 Προτάσεις.....	100
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ .....</b>	<b>102</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄ .....</b>	<b>105</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄ .....</b>	<b>106</b>

## ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ

1. ΔΓΕ	Διεθνές Γραφείο Εργασίας
2. ΕΣΥΕ	Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος
3. ΟΑΕΔ	Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
4. ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
5. ΚΠΑ2	Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης
6. Τ.Υ	Τοπικές Υπηρεσίες
7. ΕΠΑΣ	Επαγγελματικές σχολές
8. Γ.Δ.Ε.Ε	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
9. ΚΕ.ΣΥ.Π	Κέντρα Συμβουλευτικού Προσανατολισμού
10. ΓΡΑ.Σ.Ε.Π	Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού
11. ΤΟΠΣΑ	Τοπικά Σχέδια για την Απασχόληση
12. ΤΟΠΕΚΟ	Τοπικές δράσεις για Ευάλωτες Ομάδες
13. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας
14. ΕΣΕΕ	Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας
15. ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
16. ΟΓΑ	Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων
17. Σ.Υ.Υ	Στελέχη Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών
18. ΠΕΠ	Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα
19. ΚΕΣΥΥ	Κέντρα Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών
20. ΕΚΟ	Παρεμβάσεις για κοινωνικά ευπαθείς ομάδες
21. ΕΚΕΠΙΣ	Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που μαστίζει τις ανεπτυγμένες κοινωνίες στις μέρες μας είναι το φαινόμενο της ανεργίας. Είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι με την πάροδο των χρόνων έχει πάρει τεράστιες διαστάσεις παγκοσμίως. Τα άτομα που βρίσκονται μέσα σε μία τέτοια κατάσταση βιώνουν το αίσθημα της απογοήτευσης, ιδίως εκείνοι που είναι μακροχρόνια άνεργοι ή ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες. Η βοήθεια του Συμβούλου Απασχόλησης σε τέτοιες περιπτώσεις είναι σημαντική αφού με τις γνώσεις και τις ικανότητές του μπορεί αφ' ενός να ανυψώσει το ηθικό του ατόμου και αφ' ετέρου να του προτείνει εργασίες, πέραν από αυτές που έχει υπ' όψιν του, με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι επιλογές του. Τέλος, είναι ικανός να παρέχει στο άτομο την δυνατότητα εκπαίδευσης για την προσωπική εύρεση εργασίας.

Για τον λόγο αυτό στην εργασία αυτή γίνεται προσπάθεια να εξεταστεί μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης αλλά και της ερευνητικής μελέτης ο ρόλος του Συμβούλου Απασχόλησης, η μέθοδος που χρησιμοποιεί ως Σύμβουλος, οι δυσκολίες που τυχόν αντιμετωπίζει κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του πρακτικής και τέλος οι προτάσεις που υποδεικνύει.

Ειδικότερα στο πρώτο κεφάλαιο με τίτλο «ΑΝΕΡΓΙΑ» γίνεται μια εισαγωγή για την ανεργία, τον ορισμό και τα είδη αυτής, αναφέρονται τα αίτια και οι συνέπειες καθώς και αναλυτικά όλες οι Υπηρεσίες Προώθησης Απασχόλησης και διάφορα προγράμματα που αφορούν την επαγγελματική αποκατάσταση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο «ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ- ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ» δίνονται αρχικά διάφοροι ορισμοί συμβουλευτικής, γίνεται πλήρη αναφορά στη συμβουλευτική στήριξης της απασχόλησης και στη συνέχεια παρατίθεται η ιστορική εξέλιξη. Αναλύονται οι θεωρητικές προσεγγίσεις εφαρμογής της συμβουλευτικής, οι βασικές αρχές και τέλος οι μέθοδοι και τεχνικές που χρησιμοποιούνται στη συμβουλευτική.

Στο τρίτο κεφάλαιο με τίτλο «Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΩΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ» εξετάστηκε ο ρόλος και οι λειτουργίες ενός

Συμβούλου, εντοπίστηκαν τα χαρακτηριστικά του, η εκπαίδευση που λαμβάνει, οι δεξιότητες και τα στάδια συμβουλευτικής που χρησιμοποιεί.

Στη συνέχεια ακολουθεί το δεύτερο μέρος της μελέτης, το οποίο συμπεριλαμβάνει τα κεφάλαια με τίτλους «ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ», «ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ» και τέλος «ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ» που αφορούν την ερευνητική προσέγγιση του θέματος μέσω της ποιοτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε με το εργαλείο της συνέντευξης οδηγώντας μας σε ποιοτικά αποτελέσματα. Για τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης συμμετείχαν οκτώ Κοινωνικοί Λειτουργοί, οι οποίοι εργάζονται ως Σύμβουλοι Απασχόλησης σε διάφορα κέντρα και υπηρεσίες. Αφού αναλύσαμε τις πληροφορίες που λάβαμε μέσω της συνέντευξης καταλήξαμε σε συμπεράσματα τα οποία παραθέτουμε στη συνέχεια.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, απαραίτητη για τη διεξαγωγή της. Πιο συγκεκριμένα αναφέρεται ο σκοπός της έρευνας, η σημαντικότητα της και τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία αποτέλεσαν τον άξονα για τη πραγματοποίηση της ερευνητικής διαδικασίας. Ακολουθεί το είδος της έρευνας και το ερευνητικό εργαλείο, ο πληθυσμός- δείγμα καθώς και ο τρόπος συλλογής των δεδομένων. Στο πέμπτο κεφάλαιο παραθέτονται τα αποτελέσματα της έρευνας και στο έκτο αναφέρονται τα συμπεράσματα τα οποία συνδέονται με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση της μελέτης. Επιπλέον στο ίδιο κεφάλαιο συμπεριλαμβάνονται και οι προτάσεις στις οποίες καταλήξαμε έπειτα από την διεξαγωγή της έρευνας. Τέλος ακολουθεί παράρτημα με τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν και ο οδηγός συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκε.

Παρόλα αυτά είναι σκόπιμο να αναφέρουμε ότι υπάρχει περιθώριο για περεταίρω διερεύνηση του θέματος όσον αφορά το ρόλο, τις δυσκολίες και τις προτάσεις του Συμβούλου Απασχόλησης.

# ΜΕΡΟΣ Α΄

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ



# Κεφάλαιο 1

## ΑΝΕΡΓΙΑ

### 1.1 Γενικά

Σε έναν κόσμο που γίνεται ολοένα και πιο δύσκολος, με προβλήματα που επηρεάζουν τον σύγχρονο άνθρωπο, ιδίως τον νέο που τώρα καλείται να αντιμετωπίσει τη ζωή, η επαγγελματική αποκατάσταση αποτελεί βασική σταθερά για κάθε άνθρωπο, ώστε να μπορέσει να επιβιώσει και να ανταπεξέλθει με επιτυχία στο ρόλο του στη ζωή. Η σταθερά αυτή όμως τελικά γίνεται εκκρεμότητα προκαλώντας φοβερό άγχος για τον καθένα, ιδίως για τους νέους, που βιώνουν τις συνέπειες της ανεργίας, αναζητούν τους λόγους που οδηγήθηκαν σε αυτή και προσδοκούν την βελτίωση της κατάστασης.

Η εξέλιξη της τεχνολογίας μέσω της αυτοματοποιημένης εκτέλεσης των εργασιών καθώς και η οικονομική κρίση που πλήττει τα τελευταία χρόνια την Ελλάδα και τις υπόλοιπες χώρες, αποτελούν κάποιους από τους παράγοντες που οδήγησαν στην αύξηση της ανεργίας, με αποτέλεσμα τη μείωση των θέσεων εργασίας και του ανθρώπινου δυναμικού. Η ανεργία μπορεί να επιφέρει ατομικές, κοινωνικές καθώς και ψυχολογικές επιπτώσεις για τον καθένα. Συχνά αποτελέσματα της ανεργίας είναι ο κοινωνικός αποκλεισμός όλο και περισσότερων ομάδων πράγμα που αποτελεί πηγή για διάφορες ψυχικές διαταραχές (Μαλλιαρού – Σαράφης, 2012).

Η εργασία προσφέρει εκτός από υλική και ηθική ευχαρίστηση, διότι παράλληλα με την επιβίωση παρέχει και ανύψωση στην ποιότητα ζωής του ανθρώπου. Έτσι αποτελεί απαραίτητη πηγή ζωής για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του. Για το λόγο αυτό το κράτος οφείλει να αναλάβει το έργο της καταπολέμησης της ανεργίας με διάφορες παροχές στους ανέργους. Η αντιμετώπιση της ανεργίας αποτελεί προτεραιότητα της κυβερνητικής πολιτικής αλλά και πρωταγωνιστικό ζήτημα των εκλογικών αντιπαράθεσεων (Πετρίχος, 2004).



## 1.2 Ορισμός της ανεργίας

Ανεργία σε μια οικονομία υπάρχει όταν τα άτομα που επιθυμούν να εργαστούν με τις συνθήκες αγοράς εργασίας, δεν βρίσκουν ευκαιρίες απασχόλησης. Άνεργοι θεωρούνται επίσης όσοι έχουν απολυθεί προσωρινά και αναμένουν να επιστρέψουν στην εργασία που είχαν (Μακρής, 2005).

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ) ορίζει με τον όρο άνεργος το σύνολο πολιτών που δεν έχουν εργασία, είναι διαθέσιμοι να εργαστούν και βρίσκονται σε αναζήτηση απασχόλησης. Πιο συγκριμένα άνεργοι είναι όλοι αυτοί που αναζητούν εργασία και αδυνατούν να βρουν (Σκουτέλης, 1996).

Ένας επιπλέον ορισμός για την ανεργία λέει πως η ίδια είναι μια κατάσταση κατά την οποία ένα άτομο που επιθυμεί και είναι ικανό να εργαστεί, δε μπορεί να βρει απασχόληση. Στην αγγλική γλώσσα η πλησιέστερη απόδοση του όρου ανεργία είναι η λέξη Unemployment που σημαίνει «μη απασχόληση». Σύμφωνα με έρευνες της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (ΕΣΥΕ) για την απασχόληση του εργατικού δυναμικού, ως άνεργοι ορίζονται «τα άτομα 14 ετών και άνω που δε σπουδάζουν ούτε είχαν εργαστεί κατά την εβδομάδα πριν από την ημερομηνία διεξαγωγής της έρευνας, ούτε είχαν κανονική εργασία ως μισθωτοί που να την αναλάβουν αμέσως», (Κατσανέβας, 1986).

Συναφής έννοια με την ανεργία είναι η υποαπασχόληση που σημαίνει ότι ένα άτομο παρόλο που είναι ικανό και επιθυμεί να εργάζεται πλήρως με το ωράριο της εβδομαδιαίας εργασίας, στην πραγματικότητα εργάζεται λιγότερες ώρες (Δεδουσόπουλος, 2000).

Σύμφωνα με το Ν3051/2002 του άρθρου 9, παρ. 2 άνεργος είναι ο υποψήφιος που έχει τουλάχιστον τέσσερις μήνες ανεργίας. Ως χρόνος ανεργίας θεωρείται και ο χρόνος παρακολούθησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), εφόσον ο υποψήφιος ήταν άνεργος τουλάχιστον επί τετράμηνο κατά το χρόνο ένταξής του στο πρόγραμμα.

Το εργατικό δυναμικό αποτελεί το σύνολο των ατόμων που ήδη απασχολούνται (εργαζόμενοι) και αυτών που αναζητούν ενεργά να απασχοληθούν αλλά δεν βρίσκουν εργασία (άνεργοι). Στο εργατικό δυναμικό δε συμπεριλαμβάνονται τα άτομα που έχουν την ικανότητα να εργαστούν και παρόλα

αυτά δεν εργάζονται και δεν επιθυμούν να κάνουν ενέργεια εύρεσης απασχόλησης (άεργοι).

Αν θέλαμε να μετρήσουμε το ποσοστό ανεργίας σε μια περιοχή θα μπορούσαμε να διαιρέσουμε τον αριθμό των ανέργων με τον αριθμό των ατόμων που απαρτίζουν το εργατικό δυναμικό (Μακρής, 2005).

Άνεργοι

Ποσοστό Ανεργίας % =  $\frac{\text{Άνεργοι}}{\text{Εργατικό Δυναμικό}}$

Εργατικό Δυναμικό

### 1.3 Τα είδη της ανεργίας

Η ανεργία κατατάσσεται σε διάφορα είδη σύμφωνα με την οικονομική βιβλιογραφία, καθένα από τα οποία προκαλείται από διάφορους παράγοντες και χρειάζεται την κατάλληλη αντιμετώπιση. Γενικότερα η ανεργία διακρίνεται σε δύο βασικά είδη: **εκούσια** και **ακούσια** ανεργία. Η εκούσια ανεργία συμβαίνει όταν σε έναν άνεργος προσφέρεται εργασία που μπορεί να αναλάβει και την απορρίπτει ψάχνοντας για μια καλύτερη δουλειά με υψηλότερο μισθό. Η ακούσια ανεργία συμβαίνει όταν ένας άνεργος ο οποίος επιθυμεί να βρει εργασία για την οποία έχει τα κατάλληλα προσόντα και έχει συμβιβαστεί ακόμα και με το χαμηλότερο μισθό, δε βρίσκει απασχόληση (Δεδουσόπουλος, 2000).

Για τη ταξινόμηση της ανεργίας χρησιμοποιούνται διάφορα κριτήρια τα οποία έχουν να κάνουν με τα αίτια που προκαλούν την ανεργία, τις πολιτικές που την αντιμετωπίζουν, το χρονικό διάστημα που διαρκεί και την ομάδα στην οποία ανήκει ο άνεργος. Στη συνέχεια παραθέτουμε τα είδη της ανεργίας:

### **1.3.1 Ανεργία τριβής**

Πρόκειται για την ανεργία η οποία θεωρείται αναπόφευκτη καθώς παρουσιάζεται και όταν επικρατεί πλήρης απασχόληση στην αγορά εργασίας. Η ανεργία τριβής συμβαίνει σε περιπτώσεις όπου μια επιχείρηση ζητά εργαζόμενο σε μια ειδικότητα και δε τον βρίσκει, παρόλο που τη συγκεκριμένη στιγμή και στην ίδια περιοχή υπάρχει τέτοιος εργαζόμενος που θα δεχόταν τη θέση αλλά αγνοεί την ύπαρξή της (Κατσανέβας, 2001). Επιπλέον πολλά άτομα όταν φεύγουν από μια εργασία έχοντας βρει μια καλύτερη, καθώς μετακινούνται από τη μία στην άλλη χρειάζεται κάποιο χρονικό διάστημα. Αυτή τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο βρίσκονται χωρίς εργασία. Εφόσον αυτή η μορφή ανεργίας είναι προσωρινή (ανεργία τριβής), δεν προκαλεί σημαντικό πρόβλημα στην κοινωνία (Μακρής, 2005).

### **1.3.2 Διαρθρωτική ανεργία**

Ένα από τα πιο σημαντικά είδη ανεργίας είναι η διαρθρωτική ανεργία η οποία οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ εργασιακών δεξιοτήτων και προσόντων που διαθέτουν οι άνεργοι και των απαιτήσεων των εργοδοτών για δεξιότητες και προσόντα με σκοπό να πληρώσουν τις κενές θέσεις εργασίας. Στη διαρθρωτική ανεργία οι άνεργοι δεν έχουν δυνατότητα να καταλάβουν τις διαθέσιμες κενές θέσεις λόγω αναντιστοιχίας προσόντων και απαιτήσεων. Αυτό συμβαίνει κυρίως όταν τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που έχουν μάθει να εργάζονται για μεγάλο χρονικό διάστημα με κάποιο συγκεκριμένο τρόπο, δεν μπορούν ξαφνικά να μάθουν άλλο τρόπο εργασίας. Για παράδειγμα είναι δύσκολο για ένα μεσήλικα να μάθει να χειρίζεται ηλεκτρονικό υπολογιστή ώστε να πραγματοποιήσει την εργασία του. Εκτός από τις τεχνολογικές μεταβολές που έχουν επικρατήσει στις επιχειρήσεις, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που οδηγούν στη διαρθρωτική ανεργία. Οι παράγοντες που οδηγούν σε αυτό το είδος ανεργίας είναι οι εξής (Δεδουσόπουλος, 2000):

- Μεταβολή της κλαδικής διάρθρωσης της απασχόλησης
- Σταδιακή αύξηση των απαιτήσεων της παραγωγής για εργασιακές δεξιότητες
- Γεωγραφικές αναντιστοιχίες μεταξύ κενών θέσεων και ανέργων
- Πληθυσμιακοί – δημογραφικοί παράγοντες που οδηγούν στην αλλαγή σύνθεσης του εργατικού δυναμικού με την αυξημένη συμμετοχή ομάδων με μικρές εργασιακές δεξιότητες

- Θεσμικές ακαμψίες που εκδηλώνονται μέσα από την ακαμψία του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις
- Αύξηση του τμήματος των ανέργων που δε μπορούν ή δε θέλουν να εργαστούν
- Διαδικασία αναδιάρθρωσης του κεφαλαίου

### **1.3.3 Τεχνολογική ανεργία**

Ως τεχνολογική ανεργία θεωρείται η ανεργία, η οποία οφείλεται στην άμεση αντικατάσταση της ανθρώπινης εργασίας από μηχανές. Αφορά αποτέλεσμα αλλαγής των τεχνικών μεθόδων παραγωγής οι οποίες οδηγούν στην υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας από σύγχρονα μηχανήματα. Η χρησιμοποίηση αυτών των νέων τεχνολογικών μέσων παραγωγής μειώνει το κόστος παραγωγής και έτσι καθίσταται πιο συμφέρουσα από τη χρήση ανθρώπινων πόρων. Ο αριθμός των εξειδικευμένων τεχνικών που συντηρούν τα σύγχρονα μηχανήματα και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι μικρότερος από τον αριθμό των εργαζομένων που χάνει τελικά τη χειρονακτική εργασία. Παράλληλα ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός εξοικονομεί εργασία από τη στιγμή που η παραγωγή των ίδιων προϊόντων απαιτεί λιγότερο εργατικό δυναμικό και κατ' επέκταση λιγότερο κόστος (ο. π. σ. 66).

### **1.3.4 Κυκλική ανεργία**

Η κυκλική ανεργία είναι αποτέλεσμα διακυμάνσεων του οικονομικού κύκλου. Σε περιόδους ανόδου του οικονομικού κύκλου, η ανεργία μειώνεται καθώς η επέκταση της κατανάλωσης και της παραγωγής ωθεί τις επιχειρήσεις να προσλάβουν προσωπικό με συνέπεια να μειωθεί η ανεργία. Το αντίθετο συμβαίνει με την πτώση του οικονομικού κύκλου αφού η ύφεση που επικρατεί έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση πωλήσεων ή κύκλου εργασιών, έτσι ώστε οι επιχειρήσεις να αναγκάζονται να μειώσουν το προσωπικό με συνέπεια να αυξάνεται η ανεργία. Σε περίπτωση παράτασης της ύφεσης η κυκλική ανεργία μπορεί να μεταβληθεί σε χρόνια ανεργία. Η κυκλική ανεργία που αποκαλείται και «ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης» παρουσιάζει μεγάλες διακυμάνσεις ανάλογα με τις διαχρονικές μεταβολές του οικονομικού κύκλου. Ειδική περίπτωση κυκλικής ανεργίας είναι η

εποχική, η οποία συνδέεται με τις διακυμάνσεις της οικονομίας που οφείλεται σε εποχικές μεταβολές. Στην Ελλάδα κυριαρχούν οι τομείς της γεωργίας, ναυτιλίας, τουρισμού και οικοδομής. Αυτό σημαίνει ότι στην θερινή περίοδο αυξάνεται η απασχόληση και μειώνεται η ανεργία, ενώ συμβαίνει το αντίθετο τους χειμερινούς μήνες (Κατσανέβας, 2001).

Πολλές επιχειρήσεις, όπως τουριστικές και γεωργικές παρουσιάζουν μεταβολές στην παραγωγικότητά τους κατά τη διάρκεια του έτους. Αυτές οι μεταβολές της παραγωγικότητας οδηγούν και σε μεταβολές της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού και κατά συνέπεια και της ανεργίας. Αυτό το είδος ανεργία που ονομάζεται εποχιακή, επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και διαρκεί σχετικά μικρό χρονικό διάστημα.

#### **1.4 Αίτια της ανεργίας**

Τα αίτια της ανεργίας χωρίζονται σε τρεις βασικούς άξονες:

##### 1. Η τεχνολογική ανάπτυξη και η εισβολή της μηχανής στην παραγωγική διαδικασία.

Όταν η αύξηση της ανεργίας συμπίπτει με την εμφάνιση νέων τεχνολογιών, θεωρείται πως η τεχνολογική πρόοδος είναι πηγή ανεργίας. Οι βιομηχανίες αναζητούν ως επί το πλείστον ειδικευμένους εργάτες. Έτσι μειώνεται ο μισθός των λιγότερο ειδικευμένων και αυξάνεται η ανεργία για τους ανειδίκευτους εργαζομένους. Συμπεραίνοντας, φαίνεται ότι η τεχνολογική πρόοδος καταργεί θέσεις εργασίας χαμηλού κόστους και παραγωγικότητας και δημιουργεί άλλες πιο παραγωγικές, εξειδικευμένες και με υψηλότερο μισθό (Σκουτέλης, 1996).

##### 2. Αστυφιλία και συγκέντρωση του μεγαλύτερου τμήματος του πληθυσμού στα μεγάλα αστικά κέντρα.

Μεταξύ 1971 και 1981 μειώνεται το ποσοστό απασχόλησης λόγω αύξησης του ποσοστού ανεργίας, αλλά και λόγω της μετακίνησης του πληθυσμού από τις αγροτικές περιοχές, οι οποίες έχουν υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης, προς τις αστικές περιοχές, όπου το ποσοστό απασχόλησης είναι χαμηλότερο (ο. π. σ. 56).

### 3.Απουσία οργανωμένης τεχνικοεπαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Στη σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία, η οποία χαρακτηρίζεται από συνεχές μεταβολές στις εξειδικεύσεις, παρατηρείται ανισότητα μεταξύ εξειδικεύσεων των εργαζομένων σε σχέση με τις απαιτήσεις των προσφερόμενων θέσεων εργασίας. Υπεύθυνο για την κατάσταση της ελλιπούς εκπαίδευσης και ειδίκευσης, είναι το εκπαιδευτικό σύστημα (ο. π. σ. 57).

#### **1.5 Συνέπειες της ανεργίας**

Η εργασία για κάθε άνθρωπο αποτελεί απαραίτητο στοιχείο για την επιβίωση (κάλυψη των προς το ζην αγαθών) και τη ψυχολογική του ευημερία καθώς και για την κοινωνική του ανάπτυξη. Αντίθετα η ανεργία προκαλεί προβλήματα στην καθημερινότητα του ατόμου, αλλά και στην κοινωνία γενικότερα. Πέρα από την απώλεια εισοδήματος, ο άνεργος αντιμετωπίζει και την απώλεια της κοινωνικής θέσης. Επομένως οι συνέπειες της ανεργίας αφορούν τόσο το ψυχολογικό όσο και το κοινωνικό επίπεδο.

Σύμφωνα με τους Κόττη Α. & Κόττη Γ. (2002), η ανεργία έχει δύο βασικές συνέπειες:

- **Οικονομικό κόστος.** Το προϊόν που παράγεται στην οικονομία, δεν είναι προϊόν πλήρους απασχόλησης, που σημαίνει ότι είναι μικρότερο από αυτό που θα μπορούσε να παραχθεί αν τα ποσοστά ανεργίας ήταν μικρότερα ή και μηδενικά.
- **Κοινωνικό κόστος.** Το σημαντικότερο είναι ότι η ανεργία προκαλεί σοβαρά κοινωνικά προβλήματα. Προκαλεί δυστυχία, άγχος, απογοήτευση, απώλεια αυτοπεποίθησης, χαμηλή αυτοεκτίμηση και αξιοπρέπεια. Επίσης συντελεί στην απώλεια δεξιοτήτων, στην έλλειψη διεκδικητικότητας και στο φόβο για εύρεση νέας εργασίας. Σε περιπτώσεις υψηλού ποσοστού ανεργίας, προκαλούνται επίσης κοινωνικές και πολιτικές αναταραχές. Τέλος, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας συνοδεύονται συνήθως από αυξημένα ποσοστά εγκληματικότητας, οικογενειακής βίας και αλκοολισμού.

### 1.5.1 Ψυχολογικές συνέπειες

Η εκπαίδευση και η οικογένεια από τη μικρή ηλικία, υποδεικνύουν στα παιδιά πως μια φυσιολογική ζωή περιλαμβάνει και την εξάσκηση κάποιου επαγγέλματος, κάτι που αποτελεί βασικό στοιχείο για την προσωπικότητα του ανθρώπου. Τα παιδιά μεγαλώνοντας χτίζουν όνειρα για την εργασία που θα ήθελαν να κάνουν. Όταν όμως φτάνει η στιγμή να εργαστούν και έχουν να αντιμετωπίσουν κλειστές πόρτες και μηδενικές θέσεις εργασίας, νιώθουν τη ματαιώση από την κοινωνία. Έτσι καλούνται να αναβάλουν τις φιλοδοξίες τους για μικρό ή περισσότερο χρονικό διάστημα. Αυτή η κατάσταση αρχικά δημιουργεί θυμό στους νέους, οι οποίοι δεν είχαν καμία ευκαιρία να δοκιμαστούν σε συνθήκες εργασίας (Κούτση, 2009).

Από ψυχολογική άποψη η ανεργία είναι ένας σοβαρός ψυχοκοινωνικός παράγοντας άγχους. Οι άνεργοι έχουν χαμηλότερη αυτοπεποίθηση, νιώθουν απορριπτέοι από την κοινωνία και με τη σειρά τους αναπτύσσουν αισθήματα εχθρότητας για αυτήν. Βιώνουν χρόνια πικρία κι απογοήτευση και παρουσιάζουν συμπτώματα κατάθλιψης. Αισθάνονται ότι δε μπορούν να πάρουν στα χέρια τους τη ζωή και να πετύχουν τις προσδοκίες και τους στόχους τους.

Σε κάποιες περιπτώσεις, οι άνεργοι μπορεί να εκφραστούν μέσα από ψυχοσωματικά προβλήματα ή να βρουν διέξοδο στον αλκοολισμό και στην κατάχρηση άλλων ουσιών, ακόμα και στη συμμετοχή σε αντικοινωνικές ομάδες και σε άλλες παραβατικές συμπεριφορές.

Τα χαρακτηριστικά προβλήματα των ανέργων έχουν επιπτώσεις και στην οικογένεια τους. Ιδιαίτερα στις περιπτώσεις άνεργων γονιών, η απογοήτευση, η πικρία, η αίσθηση ανικανότητας συντήρησης του εαυτού και της οικογένειας δημιουργούν αμφιθυμικά συναισθήματα του ανέργου σε σχέση με την οικογένειά του, που μπορεί να εκφραστούν μέσα από συνεχή ευερεθιστότητα, συγκρούσεις, σεξουαλικές δυσλειτουργίες και τάσεις φυγής (Φατούρου, 2010).

Μια παλαιότερη έρευνα του Αμερικανού στατιστικολόγου H. Brenner<sup>16</sup> σε θέματα υγείας υποστήριξε ότι υπάρχει άμεση συσχέτιση μεταξύ οικονομικής άνθησης ή οικονομικής κρίσης και στέρησης με τις μειώσεις-αυξήσεις στο επίπεδο της γενικής θνησιμότητας του πληθυσμού σε περιπτώσεις καρδιακών παθήσεων, αλκοολισμού, ναρκωτικών, εγκλημάτων, αυτοκτονιών, καθώς και εισόδου σε ψυχιατρικά ιδρύματα. Η έρευνα του Brenner δείχνει τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης μέσω της

ανεργίας στην ψυχική υγεία του ανθρώπου και της οικογένειάς του. Ο Brenner είχε υπολογίσει, τότε, ότι η αύξηση της ανεργίας κατά 1% θα έδινε τα επόμενα πέντε χρόνια τα εξής αποτελέσματα (BrennerM. Harrey, 1977)

- *Αυτοκτονίες: +4,1%.*
- *Επισκέψεις σε ψυχιατρικές κλινικές: +3,3%.*
- *Βίαιες ενέργειες: +4% (δολοφονίες, εγκλήματα κλπ.).*
- *Θνητότητα από αλκοόλ: +1,9%.*
- *Γενικός δείκτης θνητότητας: +1,9%.*
- *Καταθλιπτικές καταστάσεις: +67%.*
- *Αλκοολισμός: +47%.*

Όπως δείχνει η παραπάνω έρευνα, η ανεργία επηρεάζει επικίνδυνα την ψυχολογική κατάσταση ενός ανθρώπου, με βαρύτερες συνέπειες για τον ίδιο αλλά και τους γύρω του. Συνέπειες που μπορούν να οδηγήσουν σε μία καταθλιπτική κατάσταση ή ακόμα και στο θάνατο.

Σε μια πρόσφατη έρευνα, με επικεφαλή τον Γεώργιο Ραχιώτη, επίκουρο καθηγητή Επιδημιολογίας του Τμήματος Ιατρικής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, που δημοσιεύτηκε στο βρετανικό ιατρικό περιοδικό «BMJ Open» αναλύθηκαν στοιχεία αυτοκτονιών για την περίοδο 2003 - 2012 και διαπιστώθηκε ένα σημαντικό «άλμα» στη θνησιμότητα από αυτοκτονίες μετά το 2010, έτος «ορόσημο» για την εφαρμογή του μνημονίου και των πολιτικών λιτότητας στην χώρα μας. Οι ερευνητές τόνισαν πως η κρίση και η λιτότητα επέφεραν επιπτώσεις στη ψυχική και σωματική υγεία των Ελλήνων.

### **1.5.2 Κοινωνικές συνέπειες**

Πέρα από τις ψυχολογικές επιπτώσεις, η ανεργία επιφέρει και κοινωνικές επιπτώσεις. Μια από αυτές είναι ο **κοινωνικός αποκλεισμός**. Στην κοινωνία μας το να εργάζεται κάποιος είναι απαραίτητο όχι μόνο για την κάλυψη των προς το ζην, αλλά κυρίως γιατί η εργασία κάνει το άτομο να νιώθει ολοκληρωμένο.

Οι άνεργοι είναι μία από τις ομάδες που βιώνουν έντονα τον κοινωνικό αποκλεισμό. Σύμφωνα με τον Wilson William Julius, το κύριο χαρακτηριστικό της



ομάδας αυτής είναι ο χρόνιος κοινωνικός αποκλεισμός από κοινωνικούς θεσμούς όπως η εκπαίδευση, η εργασία και κατά συνέπεια η κοινωνική περιθωριοποίηση.

Οι άνεργοι απογοητεύονται από τη συστηματική αναζήτηση εργασίας χωρίς να έχουν αποτέλεσμα. Έτσι φτάνουν στο σημείο να σταματούν να ψάχνουν για απασχόληση και να μην έχουν πρόσβαση στην πληροφόρηση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να περιθωριοποιούνται και τελικά να γίνονται θύματα του κοινωνικού αποκλεισμού.

Καθώς τα ποσοστά ανεργίας ολοένα και μεγαλώνουν, η απόγνωση και η απελπισία των ανέργων αυξάνεται. Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα αλλά και σε χώρες του εξωτερικού, τα αισθήματα που νιώθουν οι άνεργοι έχουν οδηγήσει στην αύξηση του αριθμού της εγκληματικότητας, των διαζυγίων, των αυτοκτονιών, των ακραίων εργατικών συμπεριφορών στους εργασιακούς χώρους, των καρδιακών και εγκεφαλικών επεισοδίων καθώς και του αλκοολισμού (Λεχουρίτης- Κατσορίδας, 2002).

Παράλληλα με τις ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας, οι άνεργοι οδηγούνται σε ενέργειες και καταστάσεις που έχουν επιπτώσεις σε ολόκληρη την κοινωνία. Συγκεκριμένα λόγω της δυσμενούς ψυχολογικής κατάστασης στην οποία βρίσκονται, οι άνεργοι πολλές φορές οδηγούνται στην αυτοκτονία η οποία θεωρείται μείζον κοινωνικό πρόβλημα. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ο αριθμός των αυτοκτονιών στην Ελλάδα έχει αυξηθεί από την περίοδο έξαρσης της οικονομικής κρίσης. Το αίσθημα ανασφάλειας και αβεβαιότητας για το αύριο, δημιουργεί φοβερό άγχος στους άνεργους, ακόμα και στους εργαζόμενους. Οι άνεργοι διακατέχονται από το φόβο μήπως δε βρουν εργασία και οι εργαζόμενοι από την πιθανότητα απόλυσης. Αυτός ο φόβος και το άγχος δημιουργούν προβλήματα στις διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων, με απώτερο αποτέλεσμα τις ακραίες αντιδράσεις στον εργασιακό χώρο ακόμα και τα διαζύγια. Συχνά οι άνεργοι για να ξεχάσουν το πρόβλημα της ανεργίας που τους επιβαρύνει, καταφεύγουν στην κατάχρηση ουσιών, όπως είναι το αλκοόλ.

Όπως συμπεραίνεται οι συμπεριφορές και οι αντιδράσεις των ανέργων είναι πολυποίκιλες. Οι άνεργοι έχουν συγκεχυμένα συναισθήματα. Νιώθουν κυρίως ανασφάλεια λόγω της «μη συνεχούς εργασίας», που σημαίνει αβεβαιότητα για τη δυνατότητα κάλυψης των αναγκών. Κάποιες φορές αισθάνονται και ενοχές

θεωρώντας πως είναι υπεύθυνοι οι ίδιοι για την κατάσταση στην οποία βρίσκονται (Λεχουρίτης-Κατσορίδας, 2002).

## **1.6 Πορεία ανεργίας**

Η πορεία της ανεργίας στην Ελλάδα είναι παρόμοια με αυτή στις ευρωπαϊκές χώρες, δηλαδή ενώ μέχρι και την πρώτη πετρελαϊκή κρίση το 1970 δεν αποτελούσε πρόβλημα, η άνοδος της ήταν σημαντική από το σημείο εκείνο και έπειτα. Στον τομέα της οικονομίας, η περιορισμένη βιομηχανική ανάπτυξη της χώρας μας που χαρακτηρίζεται από πολλές βιοτεχνίες χαμηλής αποδοτικότητας και έλλειψη βαριάς βιομηχανίας (όπως για παράδειγμα βιομηχανία παραγωγής μεταφορικών μέσων-αεροπλάνα, αυτοκίνητα) είχε ως αποτέλεσμα την αδυναμία του αστικού τομέα να απορροφήσει το πλεονάζον εργατικό δυναμικό, με αποτέλεσμα την μετανάστευση ενός μεγάλου αριθμού ατόμων προς το εξωτερικό- με ταυτόχρονη μείωση του εργατικού δυναμικού, στην ερήμωση της υπαίθρου, στην απορρόφηση υπεράριθμων υπαλλήλων από το δημόσιο, στην απασχόληση ή ετεροαπασχόληση σε παραοικονομικές και διαμεσολαβητικές δραστηριότητες και στην απασχόληση πολλών ατόμων στην οικοδομή και τον τουρισμό. Τα παραπάνω συνέβαλλαν στην διαμόρφωση της υφής και της δομής της ελληνικής οικονομίας, ώστε να παρουσιάζει τα βασικά χαρακτηριστικά μιας περιφερειακής χώρας του καπιταλισμού, ανισομερή και άναρχη ανάπτυξη με κυρίαρχη παρουσία ενός αγροτικού τομέα με χαμηλή παραγωγικότητα (Κατσανέβας, 1986).

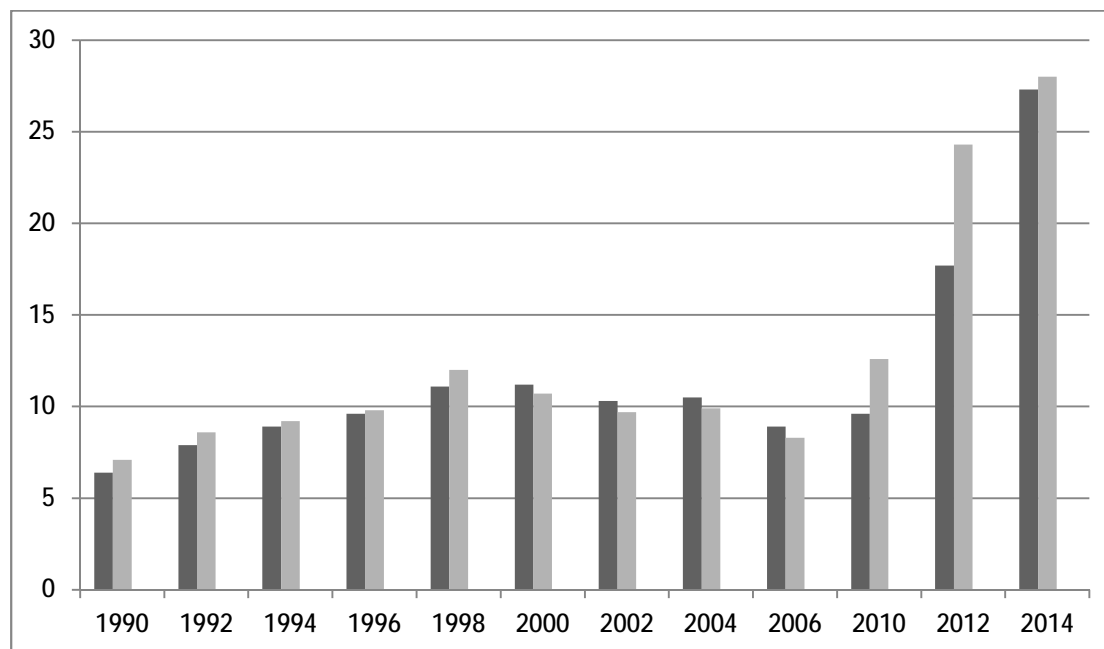
Νέες εξελίξεις και νέα φαινόμενα, όμως έρχονται να αλλάξουν τα δεδομένα της οικονομίας στην Ελλάδα. Η ένταξη της ελληνικής οικονομίας στο ευρώ. Η ελληνική οικονομία αναπαράγεται με ένα μείγμα οικονομικής πολιτικής με στόχο την βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας από την απελευθέρωση των αγορών.

Η πραγματικότητα της ανεργίας παραμένει σκληρή, ανεξαρτήτως των συζητήσεων και των καλών ή κακών προθέσεων.

### **1.6.1 Στατιστικά Δεδομένα**

Στον παραπάνω πίνακα διακρίνεται μία ανοδική πορεία της ανεργίας μέχρι το 1994 δεν είχε ξεπεράσει το 10%. Το ποσοστό ανεργίας όμως, αυξήθηκε κατά το 2009-2013 σε 27,3% σε μέσο επίπεδο (με βάση τον ορισμό της Eurostat, Διάγραμμα

1) και ο λόγος ανέργων / απασχολούμενων υπερβαίνει σήμερα το 1/3 (που σημαίνει ότι σε κάθε τρεις εργαζόμενους αντιστοιχεί περίπου ένας άνεργος).



Διάγραμμα 1: Ποσοστό ανεργίας (1990-2014 και πρόβλεψη 2015).

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, ΕΛΣΤΑΤ.

### 1.7 Αγορά εργασίας - Ζήτηση στην Ελλάδα

Η αγορά εργασίας, είναι το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο συνάπτονται τα συμβόλαια εργασίας, βάση των οποίων κατανέμονται τα άτομα- ιδιώτες σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης (Δεδουσόπουλος Α, 2007).

Στην Ελλάδα, την ανιούσα έχει πάρει η ανεργία και δυστυχώς κανείς δεν ξέρει που θα φτάσει. Η πλέον διαδεδομένη ομάδα θεωριών για την ανεργία αρχίζει από την παραδοχή ότι η αγορά εργασίας δεν είναι ανταγωνιστική, αλλά χαρακτηρίζεται από ποικίλες στρεβλώσεις που εμποδίζουν την απορρόφηση των ανέργων. Οι στρεβλώσεις αυτές ξεκινούν από το γεγονός ότι οι έχοντες ήδη εργασία δεν επιθυμούν να υποστούν μισθολογικές ή άλλες απώλειες, προκειμένου να εξασφαλίσουν την απορρόφηση των ανέργων. Από την άλλη οι επιχειρήσεις δεν στοχεύουν να αυξήσουν τον αριθμό των απασχολούμενων, παρά μόνο αν μειωθεί η σχέση του κόστους εργασίας προς την παραγωγικότητά της. Βραχυχρόνια, είναι

περίπου δεδομένη αν και εξαρτάται σε κάποιο βαθμό και από την φάση του οικονομικού κύκλου, δηλαδή την ζήτηση. Αν η αγορά εργασίας είναι πλήρως ανταγωνιστική, οι άνεργοι θα προσφέρονταν να δουλέψουν με κατώτερους μισθούς από εκείνους που παίρνουν οι έχοντες ήδη εργασία. Αυτό θα μείωνε τους μισθούς, άρα και την σχέση μεταξύ του κόστους εργασίας και της παραγωγικότητας. Όμως, η αγορά εργασίας δεν λειτουργεί έτσι. Οι μισθοί δεν προσδιορίζονται από μια ανταγωνιστική διαδικασία, στην οποία οι άνεργοι προσφέρονται να δουλέψουν με χαμηλότερους μισθούς ή με χειρότερες συνθήκες και καμία επιχείρηση που μπορεί να δεχτεί κάτι τέτοιο (Κατσανέβας, 1986).

Η εγχώρια αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από υψηλή και επίμονη ανεργία, ιδίως των νέων και των γυναικών, σε συνδυασμό με χαμηλά ποσοστά συμμετοχής αυτών των δυο ομάδων στο εργατικό δυναμικό. Ιδιαίτερη εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι τα ποσοστά ανεργίας είναι μεγαλύτερα στα άτομα που κατέχουν κάποιο μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο από αυτά των ατόμων με τη βασική μόνο εκπαίδευση, ενώ ταυτόχρονα αναμένεται να μείνουν για μεγαλύτερο διάστημα άνεργοι πριν βρουν εργασία. Υπολογίζεται ότι ο μέσος χρόνος εύρεσης εργασίας είναι τα τρεισήμισι χρόνια. Το φαινόμενο αυτό οφείλεται κυρίως σε δύο λόγους. Ο πρώτος είναι η αδυναμία του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος να προσαρμοστεί στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Δηλαδή, η προσφορά πτυχιούχων δεν ανταποκρίνεται στη ζήτηση της αγοράς με αποτέλεσμα η ανεργία να αυξάνεται. Βασική λειτουργία του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος είναι η ώθηση μαθητών και φοιτητών να επιλέξουν επαγγέλματα με σκοπό να στελεχώσουν τον δημόσιο τομέα, όπως δασκάλους, υπάλληλους τραπεζών, δημόσιας διοίκησης κτλ. ενώ την ίδια στιγμή ο δημόσιος τομέας συρρικνώνεται, προσπαθώντας να μειώσει τους υπαλλήλους του και προσλαμβάνοντας λιγότερους από αυτούς που συνταξιοδοτούνται (Δενδρινός- Λυμπεράκη, 2004).

Ο δεύτερος λόγος είναι η επίμονη τάση των Ελλήνων να επιλέγουν τις σπουδές τους σύμφωνα με την κοινωνική θέση που θα αποκτήσουν μετέπειτα και όχι σύμφωνα με τις προοπτικές απασχόλησης. Έτσι, οι περισσότεροι αποφασίζουν να φοιτήσουν στη νομική ή στην ιατρική καθώς τέτοιου είδους σπουδές θεωρούνται ότι έχουν κύρος. Στο φαινόμενο αυτό συνεισφέρει και το γεγονός ότι οι προσδοκίες για το μελλοντικό εισόδημα είναι υψηλές. Αυτό συμβαίνει ακόμα κι αν πρέπει να πάνε στο εξωτερικό προκειμένου να σπουδάσουν με πολύ μεγάλο κόστος. Καθίσταται

σαφές ότι το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα οφείλεται σε μεγάλο βαθμό σε θεσμικούς παράγοντες και στην νοοτροπία των Ελλήνων και επομένως η καταπολέμησή του απαιτεί την άμεση αλλαγή πολιτικών και κοινωνικών κατεστημένων σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, όπως η προσπάθεια προσέλκυσης επενδύσεων που θα συνεισφέρουν στην ανάκαμψη της ελληνικής αγοράς (Δενδρινός- Λυμπεράκη, 2004).

### **1.8 Υπηρεσίες Προώθησης της Απασχόλησης**

Οι υπηρεσίες προώθησης της απασχόλησης σύμφωνα με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού διακρίνονται στην Κεντρική Υπηρεσία (Διοίκηση), τις επτά Περιφερειακές Διευθύνσεις, καθώς και στα εκατόν είκοσι ένα (121) Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ2), ([www.oaed .gr](http://www.oaed.gr)).

#### **1.8.1 Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις**

Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις χωρίζονται: 1) Αττικής, 2) Ανατολικής Μακεδονίας, 3) Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας, 4) Θεσσαλίας, 5) Ηπείρου, 6) Πελοποννήσου, 7) Κρήτης. Αρμοδιότητες των Περιφερειακών Διευθύνσεων αφορούν σε θέματα Διοικητικά, Οικονομικά, ερωτήματα Ασφάλισης, Απασχόλησης, Προμηθειών και Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Υπηρεσιών Αρμοδιότητάς τους ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

#### **1.8.2 Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ2)**

Τα ΚΠΑ συνενώθηκαν με τις Τ.Υ., προκειμένου να διαμορφώσουν μία ενιαία Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, τα ΚΠΑ2. Τα Κ.Π.Α.2 αποτελούν μια οργανωτική καινοτομία, που επιτυγχάνει την αναβάθμιση της εξυπηρέτησης του ανέργου, μέσω της εξοικονόμησης διοικητικού χρόνου και την αποδέσμευση ανθρώπινου δυναμικού. Με τα Κ.Π.Α.2, ο πολίτης τοποθετείται στο επίκεντρο των υπηρεσιών του Οργανισμού. Αναβαθμίζεται η εξυπηρέτηση του ανέργου και της επιχείρησης, με την προσφορά ενοποιημένων υπηρεσιών απασχόλησης και ασφάλισης, σε ενιαία σημεία εξυπηρέτησης μιας στάσης (one-stop-shop). Εξατομικευμένη προσέγγιση,

συμβουλευτική και τοποθέτηση σε θέση απασχόλησης, πληρωμή επιδομάτων και άλλων κοινωνικών παροχών ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

### **1.8.3 ΕΣΠΑ**

Εκπονήθηκε στο πλαίσιο της νέας στρατηγικής προσέγγισης για την Πολιτική Συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με την οποία το ΕΣΠΑ «..εξασφαλίζει ότι η συνδρομή από τα Ταμεία συμβαδίζει με τις κοινοτικές στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές για τη συνοχή και προσδιορίζει το σύνδεσμο μεταξύ των κοινοτικών προτεραιοτήτων αφενός και του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων αφετέρου».

Τέλος, λειτουργούν και 6 Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (Αθηνών, Θεσσαλονίκης, Λάρισας, Βόλου, Πάτρας και Ηρακλείου Κρήτης) τα οποία έχουν ως στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας των ομάδων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό:

Άτομα με Αναπηρία

Αποφυλακισμένα Άτομα

Απεξαρτημένα Άτομα

Νεαρά παραβατικά Άτομα ή Άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο

Άλλες κατά περίπτωση ευπαθείς κοινωνικά ομάδες ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

### **1.8.4 Προγράμματα voucher**

Voucher σημαίνει κατά λέξη «κουπόνι». Τα προγράμματα ονομάζονται έτσι, διότι επιχορηγούν τους ωφελούμενους άνεργους με επιταγές κατάρτισης, έναντι των οποίων τους παρέχονται υπηρεσίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης από πιστοποιημένους παρόχους. Στη συνέχεια οι ωφελούμενοι εντάσσονται στα εργασιακά δρώμενα στο πλαίσιο πρακτικής άσκησης προσαρμόζοντας τις γνώσεις τους στις αντικειμενικές απαιτήσεις της παραγωγικής διαδικασίας. Τα προγράμματα αυτά φέρνουν τους άνεργους σε άμεση επαφή με τον χώρο εργασίας, τους παρέχει όχι

μόνο θεωρητικό υπόβαθρο, αλλά και προϋπηρεσία καθώς επίσης και την ευκαιρία σύναψης συνεργασίας ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

### **1.8.5 Γραφεία Διασύνδεσης**

Τα Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας λειτουργούν ήδη σε 30 ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ και η λειτουργία τους αναμένεται να επεκταθεί σε όλες τις Σχολές Μαθητείας. Ο ρόλος των Γ.Δ.Ε.Ε. είναι διττός και αφορά στην εξεύρεση περισσότερων θέσεων πρακτικής άσκησης για τους μαθητές των Σχολών και στην παρακολούθηση της επαγγελματικής πορείας των αποφοίτων τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης. Οι υπεύθυνοι των Γ.Δ.Ε.Ε έχουν καταρτιστεί σε θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής και τεχνικών αναζήτησης εργασίας (υποβοήθηση στη σύνταξη C.V., σε συνεντεύξεις με επιχειρήσεις κ.λπ.) ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

Τα Γ.Δ.Ε.Ε απευθύνονται σε μαθητές/τριες των ΕΠΑΣ Μαθητείας, σε όλους τους αποφοίτους των ΕΠΑΣ, σε μαθητές Γυμνασίων, σε γονείς, σε επιχειρήσεις, σε εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων και εργατικών κέντρων, σε επαγγελματικά και εμπορικά επιμελητήρια καθώς και σε εκπροσώπους των ΚΕ.ΣΥ.Π. – ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

### **1.8.6 Προγράμματα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων**

Τα Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων αφορούν στην πρόσληψη 10.000 ωφελούμενων των δράσεων «Τοπικά σχέδια για την απασχόληση, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας - ΤΟΠΣΑ» και «Τοπικές δράσεις κοινωνικής ένταξης για ευάλωτες ομάδες - ΤΟΠΕΚΟ», ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και το Ελληνικό Δημόσιο, στο πλαίσιο του Θεματικού Άξονα 3, Άξονες Προτεραιότητας 7 και 8 : «Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007 – 2013 ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

Δικαιούχοι είναι όλες οι επιχειρήσεις και γενικά οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που ασκούν οικονομική δραστηριότητα. Επίσης δικαιούχοι είναι και οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚΟΙΝΣΕΠ) που έχουν ιδρυθεί στα πλαίσια των δράσεων ΤΟΠΣΑ ή ΤΟΠΕΚΟ κι επιθυμούν να προσλάβουν με το πρόγραμμα μέλη τους ως εργαζόμενους. Στο πρόγραμμα εντάσσονται οι επιχειρήσεις που δεν έχουν προβεί, κατά τη διάρκεια του τριμήνου πριν την ημερομηνία της αίτησης (ημερολογιακά) για υπαγωγή στο πρόγραμμα, σε μείωση προσωπικού λόγω καταγγελίας σύμβασης εργασίας ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

Ωφελούμενοι είναι οι άνεργοι που:

- Διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ κατά την υπόδειξή τους από το αρμόδιο ΚΠΑ 2
- Έχουν συμπληρώσει το τυποποιημένο έντυπο εξατομικευμένης προσέγγισης και έχουν συμφωνήσει σε ατομικό σχέδιο δράσης
- Είναι Έλληνες πολίτες ή πολίτες άλλου κράτους μέλους της ΕΕ ή είναι ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας
- Έχουν ωφεληθεί δράσεων «Τοπικά σχέδια για την απασχόληση, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας – ΤΟΠΣΑ» και «Τοπικές δράσεις κοινωνικής ένταξης για ευάλωτες ομάδες - ΤΟΠΕΚΟ» και διαθέτουν βεβαίωση συμμετοχής σε πρόγραμμα ΤΟΠΣΑ και ΤΟΠΕΚΟ από την αρμόδια Αναπτυξιακή Σύμπραξη (ΑΣ), ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

### **1.8.7 Γραφεία Προώθησης της Απασχόλησης**

Με σκοπό την καλύτερη επαφή των ενδιαφερόμενων ανέργων με την αγορά εργασίας, σε όλη τη χώρα έχουν δημιουργηθεί τα Γραφεία Προώθησης της Απασχόλησης ή τα Γραφεία Προώθησης στην Αγορά Εργασίας, όπως ονομάζονται. Κύριος στόχος της λειτουργίας των εν λόγω γραφείων είναι η πληροφόρηση και ενημέρωση των ανέργων για τις θέσεις απασχόλησης και για τα προγράμματα που υλοποιούνται, καθώς και η παροχή συμβουλευτικής για την ενίσχυση των προσωπικών δεξιοτήτων. Κάποια από αυτά τα γραφεία που λειτουργούν στην Ελλάδα είναι:



1) Το «Γραφείο Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης» αποτελεί μια νέα υπηρεσία του Δήμου Χανίων η οποία λειτουργεί από τον Ιανουάριο του 2013 με σκοπό την ενίσχυση των μηχανισμών πληροφόρησης για την προώθηση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο (<http://188.138.41.17/~chania5/ergasia/>).

Στο πλαίσιο αυτό αποστολή του Γραφείου είναι η βέλτιστη ενημέρωση των ανέργων για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και τις ευκαιρίες επιμόρφωσης/κατάρτισης που υπάρχουν σε τοπικό επίπεδο ενώ στις αρμοδιότητες του περιλαμβάνεται και η παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης για την ανάπτυξη επαγγελματικών και προσωπικών δεξιοτήτων των ανέργων.

Ειδικότερα, το Γραφείο:

Πληροφορεί τους άνεργους για τις θέσεις απασχόλησης που υπάρχουν στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, ενημερώνει για τις ευκαιρίες και τα προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, επιμόρφωσης ανέργων που υλοποιούνται στα διοικητικά όρια του Δήμου Χανίων, παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες για την ανάπτυξη / ενίσχυση των επαγγελματικών και προσωπικών δεξιοτήτων ανέργων (π.χ. σύνταξη βιογραφικού, τεχνικές ανεύρεσης εργασίας, προετοιμασία για συνέντευξη, κλπ), προωθεί τη συνεργασία, δικτύωση και διασύνδεση με άλλα ιδρύματα, οργανισμούς και πιστοποιημένους φορείς προώθησης της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο (π.χ. Επιμελητήρια, Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και οργανισμούς, κλπ), προωθεί την πρακτική άσκηση φοιτητών στις υπηρεσίες του Δήμου Χανίων για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, σχεδιάζει, οργανώνει και υποστηρίζει δράσεις και εκδηλώσεις που συμβάλλουν στην προώθηση της απασχόλησης, της σταδιοδρομίας, της επιχειρηματικότητας και της καινοτομίας σε τοπικό επίπεδο.

Όλες οι υπηρεσίες του Γραφείου παρέχονται δωρεάν ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι το Γραφείο δεν υποκαθιστά τους θεσμοθετημένους φορείς προώθησης της Απασχόλησης αλλά αντίθετα επιδίωξη του είναι να λειτουργεί συμπληρωματικά με αυτούς.

2) Απόφαση του δημάρχου Πυλαίας - Χορτιάτη είναι, ο δήμος, με τις δικές του δυνάμεις, να σταθεί δίπλα στους άνεργους δημότες που προέρχονται πλέον από όλες τις κοινωνικές και ηλικιακές ομάδες μέσα από ένα συγκροτημένο σχέδιο διασύνδεσής τους με την τοπική επιχειρηματικότητα και μέσω της δωρεάν χρήσης

των υποδομών του δήμου. Το ΓΡΑΦΕΙΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, που λειτουργεί εδώ και χρόνια προσφέροντας σημαντικό έργο σε έναν πολύ ευαίσθητο τομέα, ενισχύεται ακόμη περισσότερο προκειμένου να εξαντλήσει κάθε δυνατότητα επανένταξης δεκάδων συμπολιτών μας στην εργασία. Τα κυριότερα σημεία της πρωτοβουλίας του δήμου είναι, - Η λειτουργία του γραφείου ως χώρου ηθικής και ψυχολογικής στήριξης, έγκυρης πληροφόρησης και δωρεάν χρήσης τεχνικών μέσων για την αναζήτηση εργασίας - Η ενημέρωση του ανέργου για τις προκηρύξεις στον δημόσιο τομέα, τις αγγελίες προσφοράς εργασίας της περιοχής της Θεσσαλονίκης και τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας από τις τοπικές επιχειρήσεις - Η ενημέρωση του ανέργου για επιδοτούμενα προγράμματα του ΟΑΕΔ που αφορούν σε νέες θέσεις εργασίας, σε σεμινάρια κατάρτισης και σε ίδρυση νέων επιχειρήσεων - Η παροχή βοήθειας για τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, συνοδευτικής επιστολής και προετοιμασίας για τη συνέντευξη τόσο με φυσική παρουσία του ανέργου στο γραφείο όσο και online - Η παροχή ενημέρωσης στους δημότες και τους τοπικούς επιχειρηματίες για τα προγράμματα του ΕΣΠΑ ή άλλων φορέων που είναι σε ισχύ - Η οργάνωση ομιλιών σε θέματα του άμεσου ενδιαφέροντος των ανέργων - Η δημιουργία βάσης δεδομένων με τα βιογραφικά σημειώματα των ανέργων και τα στοιχεία των επιχειρήσεων και των αναγκών τους σε προσωπικό κ.α. - Η ανοιχτή επικοινωνία του γραφείου υποστήριξης των ανέργων και προώθησης στην απασχόληση με τον ΟΑΕΔ, τις τοπικές επιχειρήσεις και άλλους φορείς (<http://www.pilea-hortiatis.gr/web/guest/jobs>).

3) Η λειτουργία του Γραφείου Προώθησης στην απασχόληση, εντάσσεται στα πλαίσια της Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Αχαρνών, με επίκεντρο το Δημότη. Σκοπός του είναι η άρση του επαγγελματικού αποκλεισμού και η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών πρόσβασης για όλους στην αγορά εργασίας (<http://www.acharnes.gr/category/content-271-54>).

Απευθύνεται σε:

- Μακροχρόνια άνεργους
- Νέους άνεργους
- Επιδοτούμενους άνεργους
- Άνεργους που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες

Παρέχονται:

- Εξατομικευμένη προσέγγιση εξυπηρετούμενου
- Συμβουλευτική για αναζήτηση εργασίας
- Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος
- Προετοιμασία για συνέντευξη με εργοδότη
- Ενημέρωση και διασύνδεση με τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ
- Σύζευξη ανέργων με συνεργαζόμενες επιχειρήσεις
- Ενημέρωση για τη διαδικασία αναγνώρισης και ισοτιμίας τίτλων σπουδών της αλλοδαπής
- Ενημέρωση για προκηρύξεις για θέσεις στο Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα
- Συμβουλευτική για βελτίωση των τυπικών προσόντων εκπαίδευσης.

### **1.8.8 Κοινωνικοί Εταίροι**

Η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε ιδρύθηκε το 1919, ως αποτέλεσμα της ανάγκης επαγγελματικής και συνδικαλιστικής συσπείρωσης των ελλήνων επαγγελματοβιοτεχνών με την αρχική επωνυμία “Ένωση Βιοτεχνών Ελλάδας”.

Η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε είναι τριτοβάθμια πανελλαδική οργάνωση εργοδοτών και ένας από τους βασικούς κοινωνικούς εταίρους που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΒ).

Αποτελεί το ανώτατο και μαζικότερο συνδικαλιστικό όργανο των Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων όλης της χώρας. Δραστηριοποιείται στην προαγωγή και κατοχύρωση των επαγγελματικών, οικονομικών, πολιτιστικών και κοινωνικών γενικότερα συμφερόντων των μικρομεσαίων επιχειρηματιών (ΜΜΕ), ([www.gsevee.gr](http://www.gsevee.gr)).

Στην δύναμη της υπάγονται:

- **90 ομοσπονδίες**, εκ των οποίων **59 τοπικές, 30 κλαδικές και 1 συνταξιούχων.**
- **1.100 κύρια σωματεία** με 140.000 εγγεγραμμένα φυσικά πρόσωπα (επιχειρηματίες).

### **1.8.9 Πρόγραμμα "Κοινωνικής Εργασίας" - θέσεις απασχόλησης για ανέργους σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα σε όλες τις περιφέρειες της χώρας.**

Το πρόγραμμα "Κοινωνικής Εργασίας" αφορά την πρόσληψη ανέργων σε θέσεις απασχόλησης που δημιουργούνται σε Δικαιούχους - Φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα (Σωματεία, Ιδρύματα, Εταιρείες Αστικού Δικαίου κ.α.) Οι θέσεις απασχόλησης δημιουργούνται σε συνεργασία με συμπράττοντες φορείς (Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης κ.α.) προκειμένου να υλοποιηθούν προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα. Η απασχόληση είναι ορισμένου χρόνου και ο κάθε ωφελούμενος - άνεργος συμμετέχει σε μία θέση εργασίας έως πέντε (5) μήνες (μέσα σε διάστημα 12 μηνών). Η καταβαλλόμενη αμοιβή στα άτομα, ανεξαρτήτως ειδικότητας και επαγγελματικής εξειδίκευσης, που θα απασχολούνται σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα, τα οποία υλοποιούνται από φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και χρηματοδοτούνται από το ΕΠ "Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού", ορίζεται σε 25 ευρώ ημερησίως και δεν θα ξεπερνάει τα 625 ευρώ μηνιαίως. Οι ασφαλιστικές εισφορές (εργοδότη και εργαζόμενου) των μισθωτών, στο σύνολό τους θα καλυφθούν από ειδικό Πρόγραμμα Απασχόλησης του ΟΑΕΔ ([www.espa.gr](http://www.espa.gr)).

Οι ωφελούμενοι/ες για το συγκεκριμένο πρόγραμμα θα πρέπει αθροιστικά να πληρούν τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- Να είναι άνεργοι με δελτίο ανεργίας σε ισχύ ή αγρότες, ασφαλισμένοι στον ΟΓΑ που δεν διαθέτουν ή δεν δικαιούνται δελτίο ανεργίας και έχουν ατομικό εισόδημα έως 10.500,00€ το οικονομικό έτος 2010.
- Να είναι Έλληνες πολίτες ή πολίτες άλλου κράτους μέλους της ΕΕ ή να είναι ομογενείς ή μετανάστες που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας.

## **1.9 Μορφές Παρέμβασης σε Ευπαθείς Ομάδες**

### **1.9.1 Ευπαθείς ομάδες**

α) Άνεργοι ευπαθών κοινωνικών ομάδων

Παρουσιάζονται δύο κατηγοριοποιήσεις ευπαθών κοινωνικών ομάδων που αναγνωρίζονται και λαμβάνονται υπόψη στις πιο βασικές παρεμβάσεις στήριξης της απασχόλησης, οι οποίες εφαρμόζονται και από τους πιο βασικούς σχετικούς φορείς

(τον ΟΑΕΔ και τους Φορείς Παροχής ΣΥΥ). Αναφέρονται και οι δύο στην Κοινή Υπουργική Απόφαση 110125/21-1-2004 (ΦΕΚ 104/Β/23-01-2004 Άρθρο 5 και Άρθρο 8).

### 1<sup>η</sup> Κατηγοριοποίηση

1. Άτομα με αναπηρίες
2. Άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων.
3. Παλιννοστούντες
4. Πρόσφυγες Μετανάστες
5. Αποφυλακισμένοι
6. Ανήλικοι παραβάτες
7. Ειδικές πολιτισμικές ομάδες (π.χ. Τσιγγάνοι, Πομάκοι)
8. Ειδικές κατηγορίες γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό (αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών και γυναίκες που έχουν υποστεί κακοποίηση)
9. Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών
10. Άνεργοι άνω των 55 ετών
11. Λοιπές κατηγορίες ανέργων σε περιοχές ή κλάδους υψηλής ανεργίας
12. Πρώην χρήστες ουσιών ή άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης
13. Οροθετικοί
14. Λοιπές κατηγορίες ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας (άστεγοι, μακροχρόνια άνεργοι με ετήσιο εισόδημα μικρότερο των 3.000€ μακροχρόνια άνεργοι με τρία παιδιά και άνω)

Πρόκειται για την επικρατέστερη κατηγοριοποίηση. Τα άτομα που ανήκουν στις παραπάνω ομάδες προωθούνται με ευνοϊκότερους όρους σε προγράμματα συμβουλευτικής, επαγγελματικής κατάρτισης και ένταξης στην απασχόλησης (Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

## 2<sup>η</sup> Κατηγοριοποίηση

1. Άτομα με αναπηρίες, δηλαδή άτομα : α) που αναγνωρίζονται από την εθνική νομοθεσία ως άτομα με ειδικές ανάγκες και β) με αναγνωρισμένα, σοβαρά ψυχικά, πνευματικά ή ψυχολογικά μειονεκτήματα.
2. Άτομα < 25 ετών, τα οποία δεν έχουν συμπληρώσει ακόμα 2 έτη από την ολοκλήρωση εκπαίδευσης με πλήρη ωράριο, χωρίς προηγούμενη τακτικά αμειβόμενη απασχόληση.
3. Μετανάστες, Πρόσφυγες και Παλιννοστούντες.
4. Κάθε άτομο που είναι μέλος θρησκευτικής ή πολιτισμικής μειονότητας.
5. Κάθε άτομο που επιθυμεί να εισέλθει ή να επανέλθει στην αγορά εργασίας και απουσιάζει τόσο από την εργασία όσο και από την επαγγελματική κατάρτιση για τουλάχιστον 2 έτη, και ιδιαίτερα κάθε άτομο που έχει παραιτηθεί από την εργασία λόγω δυσκολίας συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.
6. Κάθε ανύπανδρο άτομο που ζει μόνο έχοντας τη φροντίδα παιδιού ή παιδιών (μονογονέας).
7. Κάθε άνεργο άτομο που δεν παρακολούθησε δευτεροβάθμια ή ισοδύναμη εκπαίδευση (απόφοιτος δημοτικού).
8. Κάθε άνεργο άτομο > 50 ετών.
9. Κάθε μακροχρόνια άνεργος, δηλαδή άνεργος για 12 από τους τελευταίους 16 μήνες ή 6 από τους τελευταίους 8 μήνες (για άτομα < 25 ετών).
10. Κάθε άτομο που θεωρείται εθισμένο σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.
11. Κάθε άτομο που δεν έχει τακτικά αμειβόμενη απασχόληση αφότου άρχισε την έκτιση ποινής φυλάκισης ή άλλης ποινής.
12. Οι γυναίκες σε NUTSII περιοχές, όπου η μέση ανεργία έχει υπερβεί κατά 100% τον κοινοτικό μέσο όρο για τουλάχιστον 2 έτη και όπου η ανεργία των γυναικών έχει υπερβεί κατά 150% το ποσοστό ανεργίας των ανδρών για τουλάχιστον 2 από τα τελευταία 3 έτη (Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

## β) Αυτοαπασχολούμενοι

Οι αυτοαπασχολούμενοι αποτελούν μία ιδιαίτερη ομάδα στόχου της συμβουλευτικής στήριξης της απασχόλησης. Η πληθώρα των προγραμμάτων στήριξης που απευθύνονται σε αυτήν την ομάδα δικαιολογείται από τον ιδιαίτερο τρόπο οργάνωσης της ελληνικής οικονομίας. Η χώρα μας κατέχει αυξημένο ποσοστό αυτοαπασχόλησης σε σχέση με το ποσοστό των γυναικών, και με ρεκόρ στο πλήθος των επιχειρήσεων που κάθε χρόνο δημιουργούνται αλλά και που παύουν να λειτουργούν.

Στα ΕΠ «Ανταγωνιστικότητα», «Αγροτική ανάπτυξη-Ανασυγκρότηση της υπαίθρου» και στις ΚΠ «EQUAL», «LEADER», «URBAN II» του Γ' ΚΠΣ, δόθηκε σημαντική χρηματοδότηση, κυρίως σε περιοχές της υπαίθρου αλλά και σε υποβαθμισμένες αστικές περιοχές, για την αναβάθμιση των ήδη υφιστάμενων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων αλλά και για τη δημιουργία καινοτόμων επιχειρήσεων (στα πλαίσια της αναζήτησης νέων πεδίων επιχειρηματικής πρωτοβουλίας).

Έτσι, οι ιδιαίτερες κατηγορίες αυτοαπασχολούμενων που επιδιώκεται να ωφεληθούν περισσότερο είναι οι εξής:

- Επιχειρηματίες γυναίκες
- Επιχειρηματίες άτομα με αναπηρία
- Επιχειρηματίες νέοι
- Επιχειρηματίες κάτοικοι υποβαθμισμένων αστικών περιοχών
- Επιχειρηματίες κάτοικοι περιοχών της υπαίθρου
- Μέλη συνεταιρισμών γυναικών και άλλων ειδικών μορφών επιχειρήσεων

## γ) Ευρύτερη τοπική κοινωνία

Κρίνεται σκόπιμο η ειδική αναφορά στην ομάδα στόχο «Ευρύτερη τοπική κοινωνία» καθώς είναι εκείνη που χρήζει των περισσότερων διευκρινίσεων.

Πρόκειται για τους έμμεσα ωφελούμενους των υπηρεσιών συμβουλευτικής, μέσα από την εφαρμογή δράσεων δημοσιότητας και ευαισθητοποίησης (εκδηλώσεις, ημερίδες, συνέδρια, δημιουργία και διαμονή έντυπου υλικού, συνεργασίες με τοπικούς φορείς, δημοσιεύσεις, κ.λπ.) μέσω αυτών των δράσεων αποδέκτες είναι οι:

- Επιχειρήσεις- Εργοδοτικοί χώροι
- Τοπικοί φορείς- υπηρεσίες
- Ο ευρύτερος τοπικός πληθυσμός (Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **1.9.2 Βασικά προγράμματα**

α) ΕΠ «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας».

«Υποστηρικτικές & προπαρασκευαστικές καθώς και συνοδευτικές ενέργειες προώθησης της ισότητας των ευκαιριών» Πρόκειται για προγράμματα συμβουλευτικής με μορφή των ΣΥΥ που απευθύνθηκαν αποκλειστικά σε ανέργους ευπαθών κοινωνικών ομάδων. Οι ενέργειες της συμβουλευτικής στα εν λόγω προγράμματα διακρίνονται στις παρακάτω δυο κατηγορίες ενεργειών:

- ενέργειες που αφορούν άμεσα την στήριξη των ανέργων (προσέλκυση, συμβουλευτική και ψυχοκοινωνική στήριξη, ανάπτυξη δεξιοτήτων, επαγγελματικός προσανατολισμός, εξειδικευμένη πληροφόρηση, τεχνικές εύρεσης εργασίας, υποστήριξης της επιχειρηματικότητας, κ.λπ.).
- σε ενέργειες που αφορούν το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο (διοργάνωση εκδηλώσεων, ημερίδων, δημιουργία έντυπου υλικού, συνεργασίες με τοπικούς φορείς δημοσιεύσεις, κ.λπ.).

Υλοποιήθηκαν δύο κύκλοι τέτοιων προγραμμάτων. Σε κάθε κύκλο, υλοποιήθηκαν αρκετά Σχέδια Δράσης σε επίπεδο χώρας. Το κάθε Σχέδιο Δράσης υλοποιείται συνήθως από ομάδα συνεργαζόμενων φορέων, με επικεφαλής ένα Φορέα Παροχής ΣΥΥ (Γ' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης 2000-2006).



«Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών».

Πρόκειται για προγράμματα συμβουλευτικής με τη μορφή των ΣΥΥ που απευθύνθηκαν αποκλειστικά σε γυναίκες, τόσο ανέργων ευπαθών κοινωνικά ομάδων όσο και γενικών κατηγοριών ανέργων. Επιπλέον, απευθύνθηκαν και σε εργαζόμενες γυναίκες (Γ΄ Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης 2000-2006).

«Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων και υπέρ των ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας».

Πρόκειται για προγράμματα συμβουλευτικής με τη μορφή των ΣΥΥ που απευθύνθηκαν αποκλειστικά σε ανέργους ευπαθών κοινωνικά ομάδων και μάλιστα σε ορισμένες μόνο κατηγορίες αυτών, οι οποίες παρακολουθούσαν παράλληλα εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης (Γ΄ Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης 2000-2006).

β) ΚΠ «EQUAL» του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας

Πρόκειται για δράσεις συμβουλευτικής που απευθύνθηκαν σε ανέργους και σε εργαζόμενους, στα πλαίσια ευρύτερων προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν, σε όλα τα Μέτρα της ΚΠ.

Το περιεχόμενο των ενεργειών συμβουλευτικής στα εν λόγω προγράμματα ποικίλει καθώς εντάσσονται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο σχεδιασμού και εφαρμογής πιλοτικών δράσεων υπέρ της απασχόλησης. Υλοποιήθηκαν δύο κύκλοι τέτοιων προγραμμάτων, με αρκετά Έργα σε επίπεδο χώρας. Κάθε Έργο υλοποιείται από ομάδα συνεργαζόμενων φορέων (Γ΄ Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης 2000-2006).

γ) Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ)

«Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης» και

«Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις Αστικής Ανάπτυξης σε τοπικές ζώνες μικρής κλίμακας – ΕΚΤ»

Πρόκειται για προγράμματα συμβουλευτικής με την μορφή των ΣΥΥ που αποτέλεσαν βασική δράση στα πλαίσια ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στήριξης της απασχόλησης και που απευθύνθηκαν σε ανέργους ευπαθών κοινωνικά ομάδων καθώς και σε γενικές κατηγορίες ανέργων.

Υλοποιήθηκαν αρκετά τέτοιου είδους προγράμματα σε επίπεδο χώρας. Ενεπλάκησαν ΚΕΣΥΥ αλλά και άλλοι φορείς. Στα ευρύτερα εταιρικά σχήματα που σχηματίστηκαν, κεντρικό πόλο είχαν οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι) (Γ' Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης 2000-2006).

δ) Παρεμβάσεις για κοινωνικά ευπαθείς ομάδες (ΕΚΟ) από εξειδικευμένα Κέντρα Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης.

Ενέργειες προκατάρτισης, θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης που οδηγούν στην υποχρεωτική τοποθέτηση τουλάχιστον του 15% των καταρτισθέντων σε θέσεις εργασίας σχετικές με το αντικείμενο κατάρτισης, για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 3 μηνών.

Ενδεικτικά, οι παρεμβάσεις περιλαμβάνουν:

### **Προκατάρτιση**

- Ανάπτυξη δεξιοτήτων γραφής, ανάγνωσης, χρήσης αριθμών κ.α.
- Βασική ορολογία ξένης γλώσσας
- Επαγγελματική ορολογία αντίστοιχη με το πρόγραμμα κατάρτισης που θα ακολουθηθεί
- Βασικές γνώσεις χειρισμού Η/Υ
- Ενημέρωση για νομικά θέματα (ασφαλιστικά δικαιώματα, εργασιακά, κ.α.)

### **Κατάρτιση**

- Εκπαιδευτικά αντικείμενα που εντάσσονται στα ακόλουθα θεματικά πεδία: Επαγγέλματα Περιβάλλοντος, Υγεία & Πρόνοια, Αθλητισμός - Πολιτισμός – Επικοινωνίες, Παιδαγωγικά, Οικονομία – Διοίκηση, Πληροφορική, Τουρισμός - Παροχή Υπηρεσιών, Αγροτικά, Μεταφορές.

### **Σε ποιους απευθύνεται**

Δικαίωμα συμμετοχής έχουν άνεργοι, όλων των εκπαιδευτικών επιπέδων, εγγεγραμμένοι στα Μητρώα Ανεργίας του ΟΑΕΔ, ανεξάρτητα από το αν λαμβάνουν επίδομα και ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες πληθυσμού, όπως:

Άτομα με αναπηρία, γυναίκες θύματα ενδοοικογενειακής βίας, θύματα, trafficking αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, άτομα

με θρησκευτικές και πολιτισμικές Ιδιαιτερότητες, αιτούντες άσυλο, φυλακισμένοι & Αποφυλακισμένοι, πρώην χρήστες ουσιών, οροθετικοί, άστεγοι, άτομα σε κατάσταση φτώχειας/απειλούμενα από φτώχια, άτομα που υπόκεινται σε διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή/και λόγω ταυτότητας κοινωνικού φύλου.

Η προκατάρτιση διαρκεί από 100 έως 200 ώρες, ενώ η κατάρτιση από 350 έως 400 ώρες και αποτελείται από θεωρητικό μέρος και πρακτική άσκηση. Οι άνεργοι, με ή χωρίς δικαίωμα τακτικού επιδόματος, λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα 5€μικτά ανά ώρα ή 6€ μικτά εάν είναι άτομα με αναπηρία (ΑΜΕΑ), οροθετικοί ή άτομα απεξαρτημένα ή υπό απεξάρτηση. Επιπλέον, οι παρεμβάσεις οδηγούν σε υποχρεωτική πρόσληψη από τις επιχειρήσεις όπου πραγματοποιείται η πρακτική, σε διάστημα 30 ημερολογιακών ημερών από τη λήξη της κατάρτισης. Τοποθετείται τουλάχιστον το 15% των καταρτισθέντων, για τουλάχιστον 3 μήνες, και τουλάχιστον 70 ημερομίσθια (πλήρους απασχόλησης), ([www.oaed .gr](http://www.oaed.gr)).

## Κεφάλαιο 2

### ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ – ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

#### 2.1 Ορισμοί Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού

Αρκετοί είναι οι ορισμοί, οι οποίοι έχουν διατυπωθεί στο πέρασμα των χρόνων από επαγγελματικούς φορείς και προσωπικότητες στον τομέα της συμβουλευτικής. Παρακάτω αναγράφονται κάποιοι από αυτούς για την καλύτερη κατανόηση και αποσαφήνιση του όρου.

*«Ο όρος συμβουλευτική συμπεριλαμβάνει την εργασία με άτομα και με σχέσεις, η οποία μπορεί να συνδέεται με την ανάπτυξη, την υποστήριξη κρίσεων, να είναι ψυχοθεραπευτική, καθοδηγητική ή να έχει στόχο την επίλυση προβλημάτων ... Η συμβουλευτική έχει σκοπό να δίνει στον «πελάτη» μια ευκαιρία να εξερευνήσει, να ανακαλύψει και να αποσαφηνίσει τους τρόπους που θα του παράσχουν μια ζωή πιο ικανοποιητική και δημιουργική», (BAC, 1984 οπ. αναφ. στο McLeod, 2005).*

*«Η συμβουλευτική αντιπροσωπεύει μια επαγγελματική σχέση μεταξύ ενός καταρτισμένου συμβούλου και ενός πελάτη. Η σχέση αυτή είναι συνήθως πρόσωπο με πρόσωπο, παρόλο που ενίοτε ενδέχεται να συμμετάσχουν περισσότερα από δυο άτομα. Είναι οργανωμένη με τέτοιον τρόπο, ώστε να βοηθά τους πελάτες να κατανοήσουν και να αποσαφηνίσουν τις απόψεις τους σχετικά με το εύρος ζωής τους και να μάθουν να επιτυγχάνουν τους στόχους που έχουν θέσει οι ίδιοι για τον εαυτό τους μέσα από σημαντικές και εμπειριστατωμένες επιλογές, καθώς και μέσω της επίλυσης προβλημάτων συναισθηματικής φύσης», (Burks & Stefflre, 1979 οπ. αναφ. στο McLeod, 2005).*

Σύμφωνα με τους Felthan & Dryden (1993) οπ. αναφ. στο McLeod (2005), η συμβουλευτική είναι μια σχέση κατά την οποία εφαρμόζονται μία ή περισσότερες θεωρίες ψυχολογίας στο άτομο και προσαρμόζονται στις προσωπικές του ανησυχίες, προβλήματα ή επιθυμίες. Φιλοσοφία της συμβουλευτικής είναι αρχικά να διευκολύνει το άτομο και στη συνέχεια να του δώσει συμβουλές ή να το παρακινήσει να επιλύσει τα προβλήματα του. Ο χρόνος που μπορεί να διαρκέσει η διαδικασία της συμβουλευτικής είναι ακαθόριστος καθώς μπορεί να είναι σύντομος ή μακράς

διάρκειας ανάλογα με τα προσωπικά ζητήματα του ατόμου. Άτομα που επιζητούν τέτοιου είδους υπηρεσίες είναι αυτά, τα οποία υποφέρουν από κάποια διαταραχή ή βρίσκονται σε σύγχυση και αναζητούν την επίλυση των προβλημάτων τους μέσα από μια σχέση που θα την χαρακτηρίζει πειθαρχία και εμπιστοσύνη.

Ανάμεσα στους ορισμούς για τη θεωρητική τεκμηρίωση της συμβουλευτικής είναι και εκείνη του Αγγελόπουλου (2006) οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007), ο οποίος θεωρεί τη συμβουλευτική ως αυτοτελής επιστήμη που απευθύνεται κυρίως σε άτομα με τις συνηθισμένες ανάγκες του σύγχρονου ανθρώπου. Είναι επικεντρωμένη στις θεωρίες της προσωπικότητας, γι' αυτό και συνδέεται άμεσα με την επιστήμη της ψυχολογίας. Ο όρος Συμβουλευτική αποδίδεται ανάλογα με:

- τις ποικίλες θεωρητικές προσεγγίσεις
- τα διαφορετικά πλαίσια στα οποία καλείται να εφαρμοστεί
- τις ιδιαίτερες ανάγκες των χρηστών των υπηρεσιών της συμβουλευτικής.

Ορίζεται λοιπόν ως *«συμβουλευτική η συνεργασία μεταξύ ενός ειδικού – συμβούλου και ενός ατόμου το οποίο εκφράζει την ανάγκη να υποστηριχθεί προκειμένου να ξεπεράσει ορισμένες δυσκολίες (προσωπικές, διαπροσωπικές, και κοινωνικές) που αντιμετωπίζει. Πρόκειται για την ανάπτυξη σχέσης επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ τους, κατά την οποία ο σύμβουλος παρέχει βοήθεια, υποστηρίζει, πληροφορεί, συνεξετάζει τα θέματα και λειτουργεί ως καταλύτης για την επίτευξη αλλαγής υπέρ της επίλυσης των προβλημάτων που το άτομο αντιμετωπίζει. Ο συμβουλευόμενος μεταβαίνει από μια κατάσταση σε μια άλλη πετυχαίνοντας την αλλαγή σε επίπεδο συμπεριφορών και στάσεων»*, (Αγγελόπουλος, 2006, Κοσμίδου - Γαλανουδάκη, 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

Η κατάσταση στην οποία βρίσκεται το άτομο πριν τη διαδικασία της συμβουλευτικής χαρακτηρίζεται από (ο.π.σ.28):

- έλλειψη γνώσης του εαυτού της προσωπικότητας του
- ελλιπής γνώση για το κοινωνικοοικονομικό περίγυρο
- ανεπαρκής γνώση για το πόσο επηρεάζεται από το κοινωνικοοικονομικό του περίγυρο και το πώς συμπεριφέρεται στα ερεθίσματα από αυτόν.
- μη ορθές συμπεριφορές και στάσεις

- ελλιπή αξιοποίηση των ικανοτήτων του (γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες)
- αίσθηση ότι βρίσκεται σε αδιέξοδο
- άγχος
- ανασφάλεια
- αναποφασιστικότητα
- εσωτερικές συγκρούσεις που δημιουργούν επιθετικότητα είτε σε αυτόν είτε σε άλλους

Η κατάσταση στην οποία μεταβαίνει μπορεί να χαρακτηρίζεται από (ο.π.σ.29):

- αυτογνωσία
- επαρκής γνώση για τον κοινωνικοοικονομικό του περίγυρο
- λήψη αποφάσεων, ικανότητα προσδιορισμού ρεαλιστικών βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων και νοηματοδότηση στη στάση και τη συμπεριφορά του
- πλήρη αξιοποίηση των ικανοτήτων του
- εξεύρεση δεξιοτήτων και ικανοτήτων
- αυτοπεποίθηση – θετική στάση απέναντι στις προκλήσεις της καθημερινότητας

Από τους παραπάνω ορισμούς μπορούμε να συναγάγουμε το συμπέρασμα ότι η συμβουλευτική μπορεί να έχει διαφορετικές έννοιες, όμως πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι οι ορισμοί είναι δημιουργημένοι από την άποψη του συμβούλου και αυτό είναι κοινό χαρακτηριστικό τους.

Αφού λοιπόν εξετάστηκε με σαφήνεια ο ορισμός της συμβουλευτικής σημαντικό είναι να αναφερθεί και το κομμάτι του προσανατολισμού το οποίο συνδέεται με τα παραπάνω (Δημητρόπουλος, 1994) . Κύριος σκοπός του προσανατολισμού δεν είναι μόνο να βοηθήσει το άτομο να αναπτύξει την προσωπικότητα του φυσιολογικά έτσι ώστε να ολοκληρωθεί, αλλά να το βοηθήσει να ανακαλύψει τον εαυτό του και να τον δεχτεί με τα αρνητικά και τα θετικά του. Ακόμα να αξιοποιήσει τις δεξιότητες του και να αρχίσει να θέτει στόχους βασισμένους στην καθημερινή του ζωής, έτσι ώστε να προσαρμοστεί καλύτερα στο κοινωνικό και επαγγελματικό του περίγυρο προχωρώντας σε συνειδητές επιλογές.

Ένα αρκετά μεγάλο κομμάτι της συμβουλευτικής – προσανατολισμού είναι εκείνο της απασχόλησης, το οποίο θα διευκρινίσει περεταίρω, τον τρόπο με τον οποίο

η συμβουλευτική – προσανατολισμός δρα με βάση το άτομο στο συγκεκριμένο τομέα.

### **2.1.1 Συμβουλευτική Στήριξης της Απασχόλησης**

Η συμβουλευτική της απασχόλησης σύμφωνα με τις Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007) αναφέρεται σε παρεμβάσεις που έχουν στόχο την αύξηση της απασχόλησης. Αυτό επιτυγχάνεται αφενός με την προετοιμασία του ατόμου για ένταξη στην απασχόληση και αφετέρου με παρεμβάσεις ώστε το κοινωνικό περιβάλλον να επηρεαστεί με τρόπο ώστε να βοηθήσει στην ομαλή απορρόφηση των ατόμων (ιδιαίτερα των περισσότερο ευάλωτων) στην αγορά εργασίας.

Ως συμβουλευτική απασχόλησης, σύμφωνα με την ΚΥΑ της περιόδου 2005-2007 που ορίζει τις Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (ΦΕΚ 1820/Β/23-12-2005) θεωρείται *«κάθε ενέργεια ή δέσμη ενεργειών, που συμβάλλει στην ενδυνάμωση και την εμφύχωση του ατόμου, καθώς και την ενεργοποίηση και ευαισθητοποίηση όλου του κοινωνικού ιστού, ώστε να επιτευχθεί η κοινωνική και η εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης»*.

Με βάση την Κοινή Υπουργική Απόφαση της περιόδου 2005-2007 οι παρεμβάσεις που αφορούν τα συμβουλευόμενα άτομα και τις ομάδες είναι οι εξής:

- προσέγγιση – ενημέρωση – ευαισθητοποίηση – ενεργοποίηση των ωφελουμένων ώστε να δρουν ενεργά στη διαδικασία ένταξης στην απασχόληση
- συμβουλευτική και ψυχοκοινωνική υποστήριξη, όπως ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης, υποστήριξης της οικογένειας, ευκολότερη πρόσβαση σε Δημόσιες Υπηρεσίες, ανάπτυξη ικανοτήτων για ομαδική εργασία και επίλυση προβλημάτων στο χώρο της εργασίας κ.ο.κ. ανάπτυξη κοινωνιών δεξιοτήτων
- επαγγελματικός προσανατολισμός
- καλλιέργεια επαγγελματικών δεξιοτήτων
- εύρεση των ικανοτήτων, δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων των χρηστών
- πληροφόρηση για θεσμικά, εργασιακά και νομικά ζητήματα

- κατανόηση και εκμάθηση του τρόπου εύρεσης εργασίας, σύνταξη βιογραφικού, παρουσίαση εαυτού κ.α.
- υποστήριξη στη δημιουργία επιχειρηματικού σχεδίου για τη δημιουργία επιχειρήσεων
- συχνή επίβλεψη των επωφελούμενων τόσο κατά τη διάρκεια επαγγελματικής κατάρτισης τους όσο και κατά τη διάρκεια εισαγωγής τους στην αγορά εργασίας

Επίσης ανάλογες παρεμβάσεις προωθούνται για το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον των συμβουλευόμενων, έτσι ώστε να επιλέγονται οι πιο κατάλληλοι παράμετροι για τις διαφορετικές ανάγκες κάθε ατόμου και κυρίως για άτομα τα οποία βρίσκονται στην κατηγορία εκείνη των ευπαθών κοινωνικών ομάδων (Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

Σημαντικό είναι να αναφερθούν, κάποιιοι ορισμοί από βιβλιογραφικές αναφορές της συμβουλευτικής στήριξης της απασχόλησης, οι οποίοι θα διευκρινίσουν την έννοια αυτού του όρου, αλλά και οι στόχοι της συμβουλευτικής απασχόλησης.

Η Τρεπερίνα (2002) οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007) επικεντρώνεται στη συμβουλευτική στο εργασιακό περιβάλλον και τονίζει την ενασχόληση της συμβουλευτικής με την εξέλιξη νέων δεξιοτήτων του ατόμου και την αλλαγή του τρόπου εργασίας του με στόχο την αποτελεσματικότερη προσαρμογή, ανύψωση του ηθικού και απόδοση στο χώρο εργασίας. Στις σύγχρονες επιχειρήσεις βλέπουμε ότι ο εργαζόμενος χρειάζεται να αξιοποιεί στο μέγιστο τις ικανότητες του, κάτι το οποίο εξαρτάται από τον ίδιο τον εργαζόμενο και τη διάθεση για ανάπτυξη και αξιοποίηση του δυναμικού του. Η συμβουλευτική βοηθάει τον εργαζόμενο να γίνει καλύτερος, περισσότερο λειτουργικός για να καλύψει δικές του ανάγκες κυρίως και στη συνέχεια να βοηθήσει στον καλύτερο συντονισμό της ομάδας που ανήκει και στην επιχείρηση που εργάζεται.

Η συμβουλευτική στήριξης της απασχόλησης στοχεύει στην ανάπτυξη των κοινωνικό- επαγγελματικών ρόλων αλλά και στον προγραμματισμό, οργάνωση και ανάπτυξη των χώρων απασχόλησης. Σύμφωνα με τον Κωτσίκη Β. (2000) οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007), τα επαγγελματικά προγράμματα και



οι υπηρεσίες «προσφέρονται σε τέσσερις οργανωτικές μορφές (περιόδους): την ανεργία, τον ελεύθερο χρόνο, την εργασία και την εγκατάλειψη της εργασίας».

*«Η συμβουλευτική στήριξης της απασχόλησης εκτείνεται πέρα από την στην ευαισθητοποίηση, ενεργοποίηση του ατόμου προς την κατανόηση και αποδοχή του εαυτού του, την απόκτηση θετικής αυτοαντίληψης, τη διαχείριση του άγχους, το ρεαλισμό, την εύρεση εναλλακτικών και τη δυναμική παρέμβαση μέσω της λήψης αποφάσεων, με στόχο την ομαλή μετάβαση και παραμονή του στην αγορά εργασίας»*, (Ζαχαροπούλου, 2000 ; Nathan & Hill, 2006 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

*«Η συμβουλευτική στήριξης της απασχόλησης είναι η διαδικασία μέσα από την οποία το άτομο μαθαίνει να «ενσωματώνει στην αντίληψη που έχει για τον εαυτό του την έννοια του εαυτού του ως επαγγελματίας» και να αναγνωρίζει, εκμεταλλεύεται τις ευκαιρίες και εμπειρίες προς όφελός του»*, (Hiebert Bryan, 2004 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

Η συμβουλευτική απασχόλησης, επομένως όπως ασχολείται με την πρόληψη και αντιμετώπιση της ανεργίας και την εργασιακή και κοινωνική απορρόφηση του ωφελούμενου. Παρακάτω θα παρατεθούν οι στόχοι της συμβουλευτικής απασχόλησης (ο. π. σ. 31).

Στόχοι Συμβουλευτικής Απασχόλησης:

- Η ενίσχυση των ωφελουμένων, ώστε να καλλιεργήσουν κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες/ συμπεριφορές και να αναπτύξουν νέες, οι οποίες θα τους βοηθήσουν στην επαγγελματική και κοινωνική τους ένταξη.
- Η ενδυνάμωση των ωφελούμενων, ώστε να αναπτύξουν νέους επαγγελματικούς στόχους ή να αναπτύξουν αυτούς που ήδη είχαν με βάση τα δεδομένα της αγοράς εργασίας, του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού τους επίπεδου και βάση των δικών τους προσωπικών και οικογενειακών στόχων.
- Η υποστήριξη των ωφελούμενων, ώστε να μπορέσουν να καλύψουν πιθανές ελλείψεις τους σχετικά με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και να θέσουν νέους εκπαιδευτικούς στόχους, έτσι ώστε να εμπλουτίσουν τα προσόντα τους, τα οποία θα τους βοηθήσουν στην προσπάθειά τους για εύρεση εργασίας.

- Η στήριξη των ωφελούμενων, ώστε να ακολουθήσουν τα απαραίτητα βήματα για την αναζήτηση εργασίας ή δημιουργίας νέας επιχείρησης (π.χ. καθοδήγηση στη σύνταξη βιογραφικού, διερεύνηση για θέσεις εργασίας, προετοιμασία για συνέντευξη με εργοδότη κ.α.).
- Η στήριξη των ωφελούμενων κατά τη διάρκεια της ένταξης τους στην αγορά εργασίας.
- Η ενθάρρυνση των ωφελούμενων, ώστε να συμμετέχουν σε ευκαιρίες ένταξης σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (εκμάθηση ελληνικής γλώσσας π.χ. από μετανάστες), ευκαιρίες κατάρτισης σε επαγγελματικούς τομείς ή συμμετοχή σε προγράμματα απασχόλησης.
- Η ενεργοποίηση των ωφελούμενων, ώστε να συμμετέχουν σε προγράμματα, όπως προγράμματα επιχορήγησης επιχειρηματιών.
- Η επικοινωνία και επαφή των ωφελούμενων με φορείς, οι οποίοι θα μπορούσαν να τους βοηθήσουν για να επιτύχουν τους στόχους τους (φορείς κατάρτισης, κοινωνικοί φορείς κ.λπ.).
- Φιλελεύθερο πλαίσιο, στο οποίο οι ωφελούμενοι από τις υπηρεσίες της συμβουλευτικής να μπορούν να επικοινωνούν τις ανάγκες τους και να συμμετέχουν ενεργά σε παρεμβάσεις στην τοπική κοινωνία.
- Η μείωση της ανεργίας και η εξάλειψη των διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

## **2.2 Ιστορική Εξέλιξη της Συμβουλευτικής -Προσανατολισμός**

Ο προσανατολισμός αναπτύχθηκε κυρίως στο τέλος του περασμένου αιώνα και άρχισε να εφαρμόζεται στις αρχές του εικοστού (Δημητρόπουλος, 1994). Παρόλα αυτά, φαίνεται να προϋπάρχει ακόμα στην εποχή του Πλάτωνα, ο οποίος υποστήριζε την ιδέα της καθοδήγησης του ατόμου, την ενδυνάμωση του ατόμου έτσι ώστε να σέβεται τον εαυτό του, την αποδοχή της ισότητας μεταξύ των φύλων αλλά και την διαφορετικότητα των κοινωνικών και επαγγελματικών θέσεων στα άτομα με βάση τις ικανότητες τους. Τον εικοστό αιώνα στις Ηνωμένες Πολιτείες και σε μερικές ευρωπαϊκές χώρες άρχισε να εφαρμόζεται ο θεσμός αυτός αρχικά σαν Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Η Γαλλία παρατηρείται ότι ξεκίνησε πρώτη να σχηματίσει ένα σύστημα Προσανατολισμού όμως και οι υπόλοιπες αναπτυσσόμενες χώρες δεν άργησαν να πάρουν θέση πάνω σε αυτό που σήμερα θεωρείται ως η αρχή του θεσμού «Συμβουλευτική – Προσανατολισμός». Ο τρόπος με τον οποίο άρχισαν

να εξελίσσουν αυτό τον θεσμό ήταν ιατρό-ψυχοπαιδαγωγικός ή και καθαρά επαγγελματικός. Χώρες που ασχολήθηκαν με τον τομέα αυτό εκτός από τη Γαλλία ήταν το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία και η Ελβετία.

Θεμελιωτής του Προσανατολισμού στις ΗΠΑ είναι οF. Parsons οπ. αναφ. στο Δημητρόπουλος, 1994. Ο Parsons το 1905 άνοιξε στη Βοστώνη το «επαγγελματικό γραφείο» του, όπου βασικό αντικείμενο ενασχόλησης του ήταν ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Συμβουλευτική. Βασική προϋπόθεση για τον Parsons ήταν να βοηθήσει τα άτομα έτσι ώστε να επιλέξουν σωστά το επάγγελμα που τους ταίριαζε ανάλογα με τις ικανότητές τους.

Η Συμβουλευτική σαν επάγγελμα άρχισε να εμφανίζεται μόλις τη δεκαετία του 1950, όμως πριν από την εμφάνιση της σαν επάγγελμα παρουσιάζονταν στις δεκαετίες του 1920 και 1930 στα σχολεία και τα πανεπιστήμια ως επαγγελματική καθοδήγηση «καθώς και ως μια υπηρεσία που ασχολείται με δυσκολίες προσαρμογής στη σχολική και την πανεπιστημιακή κοινότητα στους νέους» (Whiteley, 1984 οπ. αναφ. στο McLeod, 2005). Στις επόμενες δεκαετίες δημιουργήθηκαν φορείς που παρείχαν συμβουλευτική από ομάδες εθελοντών που ασχολούνταν με περιπτώσεις βιασμού, απώλειας και πένθους και θέματα που αναφέρονταν με τα ομοφυλόφιλα άτομα, άντρες και γυναίκες, αλλά και με την κακοποίηση ανηλίκων.

### **2.2.1 Ιστορική Εξέλιξη της Εφαρμογής της Συμβουλευτικής της Απασχόλησης στην Ελλάδα**

Σύμφωνα με τις Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη στην Ελλάδα, την περίοδο του 1994 – 2006 αναπτύσσονται δομές και προγράμματα που στόχο έχουν την ενασχόληση με δράσεις συμβουλευτικής στήριξης της απασχόλησης, είτε ως κύρια είτε ως συμπληρωματική δραστηριότητα. Έτσι καθιερώνεται η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στήριξης της απασχόλησης.

Βασικές εξελίξεις είναι οι παρακάτω:

- Ανασύσταση των υπηρεσιών του δημοσίου οργανισμού απασχόλησης – Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).
- Πιστοποιούνται, από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ), κάποιοι φορείς ως Κέντρα Συνοδευτικών Υποστηρικτών Υπηρεσιών (ΚΕΣΥΥ) και

δημιουργείται ένας νέος τρόπος συμβουλευτικής στήριξης της απασχόλησης, αυτής των Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΣΥΥ – εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες σε ανέργους ευπαθών ομάδων του πληθυσμού).

Οι Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (ΣΥΥ) λειτούργησαν έως το 1999 σαν επιπρόσθετες ενέργειες σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης που αναφέρονταν στην απασχόληση. Από το 2000 που δημιουργήθηκαν τα ΚΕΣΥΥ, αναβαθμίστηκαν οι ΣΥΥ – ως βασικές ενέργειες (Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

Μέσα από τις ΣΥΥ η συμβουλευτική αναπτύσσεται σαν κύρια δράση μαζί με την υλοποίηση νέων προγραμμάτων. Τα προγράμματα αναφέρονται σε δράσεις (συμβουλευτική, κατάρτιση, δημοσιότητα, δικτύωση, απασχόληση κλπ) και πραγματοποιούνται από ομάδα συνεργαζόμενων φορέων. Οι δράσεις αυτές επικεντρώνονται στις τοπικές ιδιαιτερότητες και χρησιμοποιούνται σαν συμπλήρωμα για να αναπτυχθούν περισσότερο οι πολιτικές ανάπτυξης, έτσι ώστε να μειωθεί η ανεργία, να υπάρξει κοινωνική ένταξη του ατόμου στον τομέα της απασχόλησης και τέλος να υπάρξουν ίσες ευκαιρίες για όλους στην αγορά εργασίας (κυρίως των ειδικών πληθυσμιακών ομάδων), (ΦΕΚ 104/Β/23-01-2004, ΓΓΙ και ΚΕΘΙ, 2004).

Η συμβουλευτική για την απασχόληση σύμφωνα με τις Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007) παρουσιάζεται σημαντική για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ανεργίας και βρίσκονται διαρκώς σε εξέλιξη οι δομές – φορείς της αλλά και η μεθοδολογία, οι τεχνικές και τα εργαλεία της.

## **2.3 Θεωρητικές Προσεγγίσεις της Εφαρμογής της Συμβουλευτικής**

### **2.3.1 Μπηχεβιοριστική (Συμπεριφορική) Συμβουλευτική ή Θεωρία της μάθησης του J.Pavlov&B.Skinner**

Σύμφωνα με τους παραπάνω αυτή η θεωρία ακολουθεί μια διαδικασία αποποίησης παλιών συμπεριφορών και μάθησης νέων. Το άτομο πρέπει να «ξεμάθει» παλιές συμπεριφορές που δεν λειτούργησαν στη ζωή του με τον καλύτερο τρόπο και να μάθει νέες, με τη βοήθεια του Συμβούλου, ο οποίος παίζει καθοδηγητικό ρόλο στο να ανακαλύψει το άτομο ποιες είναι οι συμπεριφορές που πρέπει να αλλάξει και να μάθει άλλες (Κοσμίδου – Hardy & Γαλανουδάκη – Ράπτη, 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **2.3.2 Θεραπεία της Λογικής και του Συναισθήματος ή Ορθολογική Προσέγγιση του A.Ellis**

Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή το άτομο είναι ένα λογικό και παράλογο όν, με βάση λοιπόν το συγκεκριμένο πόρισμα η συμβουλευτική έρχεται να διορθώσει την προβληματική λογικοσυναισθηματική δομή του. Αν το άτομο κατανοήσει ότι τα προβλήματα του προκύπτουν ύστερα από την «λανθασμένη συνομιλία με τον εαυτό του», μπορεί με τη βοήθεια του Συμβούλου του να διδαχθεί τον τρόπο με τον οποίο θα αναγνωρίζει και θα διορθώσει τα «πρέπει» που το βασανίζουν (Κοσμίδου – Hardy & Γαλανουδάκη – Ράπτη, 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **2.3.3 Ψυχαναλυτική Συμβουλευτική – Θεωρία του Freud**

Σύμφωνα με αυτή την θεωρία, η συμπεριφορά κάθε ανθρώπου προτρέπει από τις βασικές βιολογικές λειτουργίες του, όπως το ένστικτο της ζωής, το οποίο λειτουργεί με στόχο την ευχαρίστηση. Σχετικά με την ανάλυση της δομής του ατόμου, το ανθρώπινο σύστημα χωρίζεται σε τρία μέρη: το «Προεγώ», το «Εγώ» και το «Υπερεγώ». Όταν το άτομο δέχεται ψυχανάλυση ερευνώνται σε βάθος οι νοητικές και συναισθηματικές διεργασίες του ατόμου. Ο τακτική την οποία χρησιμοποιεί ο Σύμβουλος κατά τη διάρκεια της θεραπείας κυρίως όταν υπάρχει ψυχική διαταραχή είναι η εξής: μένει σιωπηλός στην αρχή και στη συνέχεια δίνει ερμηνείες στους συνειρμούς και στις αφηγήσεις απωθημένων γεγονότων της ζωής του ατόμου (Κοσμίδου – Hardy & Γαλανουδάκη – Ράπτη, 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **2.3.4 Η Προσέγγιση της Ατομικής Ψυχολογίας του Adler**

Η προσέγγιση αυτή θεωρεί το άτομο σαν ένα σύνολο, το οποίο αλλοιώνεται, εκτός από τις ψυχοβιολογικές του ανάγκες και από το περιβάλλον. Το άτομο θεωρείται σύμφωνα με την προσέγγιση ότι είναι κοινωνικό ον, ικανό να συγκεκριμενοποιεί καταστάσεις και πράγματα, είναι προσανατολισμένο σε στόχους κυρίως κοινωνικούς έτσι ώστε να επιτύχει σημαντικά για το ίδιο πράγματα. Ο Σύμβουλος πρώτα ακούει τον ωφελούμενο, ερευνά μαζί του με κατανόηση τη συμπεριφορά του, τον τρόπο τον οποίο εκλαμβάνεται τα πράγματα, τις εμπειρίες του

και με ποιο τρόπο ο ίδιος αντιμετωπίζει καταστάσεις και στο τέλος κάνει ερμηνείες και προσπαθεί να τον βοηθήσει να κατανοήσει τις λάθος προσπάθειες του για ανάπτυξη (Κοσμίδου – Hardy & Γαλανουδάκη – Ράπτη, 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **2.3.5 Η Συναλλακτική Ανάλυση (Eric Berne, Tomas Harris)**

Σύμφωνα με αυτή την ανάλυση, η προσωπικότητα του ατόμου επηρεάζεται από τρεις καταστάσεις του Εγώ: τη «Γονεϊκή», την «Ενήλικη» και την «Παιδική» κατάσταση του Εγώ. Η συμβουλευτική επικεντρώνεται κυρίως στην έννοια της «Διάδρασης», σύμφωνα με την οποία το άτομο αλληλεπιδρά με άλλα άτομα και με το Σύμβουλο και με αυτό τον τρόπο μπορεί να συνειδητοποιήσει την κατάσταση στην οποία βρίσκεται, με αυτό τον τρόπο στη συνέχεια θα οδηγηθεί στη έξοδο από αυτή την κατάσταση αλλάζοντας την συμπεριφορά του και την προσωπικότητα του. Ο Σύμβουλος προσπαθεί να βοηθήσει το άτομο να αυτονομηθεί και να μάθει να απελευθερώνει τον ενήλικα που έχει μέσα του, δημιουργώντας το σχέδιο ζωής του (Κοσμίδου – Hardy & Γαλανουδάκη – Ράπτη, 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **2.3.6 Η προσέγγιση Gestalt (F.Perls)**

Η προσέγγιση αυτή βλέπει το άτομο ως σύνολο, όπως και η προσέγγιση του Adler. Σε αυτή την προσέγγιση το άτομο συγκροτεί όσα έχει βιώσει, τις πληροφορίες που έχει πάρει στη διάρκεια της ζωής του και τα ερεθίσματά που έχει δεχθεί σε μια νοηματική μορφή που συνδέεται πάντα με το περιβάλλον του. Στόχος της συμβουλευτικής εδώ είναι η αυτονομία του ατόμου να κατανοήσει τον πραγματικό του εαυτό, ώστε να μπορέσει να κατανοήσει ότι μόνο το ίδιο μπορεί να βρει λύση στα προβλήματα του. Ο Σύμβουλος είναι περισσότερο παρατηρητής, παρά καθοδηγητής σε αυτή τη διαδικασία, παρατηρεί και επισημαίνει τα σημεία της συμπεριφοράς του ατόμου που δεν το βοηθούν να οδηγηθεί σε μια υπεύθυνη στάση, έτσι ώστε να βρει λύση στα προβλήματα του (Κοσμίδου – Hardy & Γαλανουδάκη – Ράπτη, 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **2.3.7 Η Υπαρξιστική Προσέγγιση (P.Kierkegaard, Tillich)**

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή ο άνθρωπος θεωρείται ως μια ολότητα, η οποία συνεχώς εξελίσσεται και αλληλεπιδρά με το σύμπαν. Οι άνθρωποι έχουν τη δυνατότητα να σκέφτονται, να υλοποιούν τις σκέψεις τους και να θέτουν στόχους στην καθημερινότητα τους. Η συμβουλευτική επικεντρώνεται στο να κατανοήσει το άτομο, με στόχο να επιτύχει την ατομική του ανάπτυξη και ολοκλήρωση με αποτέλεσμα το άτομο να αναπτύξει μια υπεύθυνη στάση και συμπεριφορά. Στόχος του Συμβούλου είναι να αναλάβει το άτομο την ευθύνη της συμπεριφοράς του για αυτό και ο ίδιος δεν είναι καθόλου καθοδηγητικός. Επίσης στόχος του Συμβούλου είναι να επιτύχει το άτομο να δρα ελεύθερα, βελτιώνοντας τις σχέσεις του και να ανακαλύπτοντας το νόημα της ζωής (Κοσμίδου – Hardy & Γαλανουδάκη – Ράπτη, 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **2.3.8 Προσωποκεντρική Προσέγγιση (Carl Rogers)**

Πρόκειται για μια προσέγγιση η οποία θεωρεί ότι η ανθρώπινη φύση έχει φυσική κατάληξη την αυτοπραγμάτωση αλλά και την ικανότητα να κατανοεί το εαυτό της, αξιολογώντας τις περιστάσεις και επιλέγοντας στάσεις και συμπεριφορές. Η συμβουλευτική έχει ως στόχο να βοηθήσει το άτομο να αναπτύξει τις προσωπικές του συμπεριφορές, απόψεις και δεξιότητες, αποκτώντας αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση. Όλα αυτά ο Σύμβουλος δεν τα κατευθύνει και δεν τα ερμηνεύει, έχει ενσυναίσθηση και σεβασμό στο άτομο και τις συμπεριφορές του, για αυτό και στοχεύει στην ανάπτυξη ενός κλίματος εμπιστοσύνης και ασφάλειας (Κοσμίδου – Hardy & Γαλανουδάκη – Ράπτη, 1996 όπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **2.3.9 Προσέγγιση Ψυχοσύνθεσης**

Σε αυτή την προσέγγιση ο άνθρωπος θεωρείται μια ολότητα, στην οποία αλληλεπιδρούν το διαισθητικό, το πνευματικό και το ψυχοσωματικό στοιχείο της προσωπικότητας του. Η συμβουλευτική στοχεύει στο να βοηθήσει το άτομο να αντιμετωπίσει το πρόβλημα που το απασχολεί και ταυτόχρονα το βοηθά να δημιουργήσει τις κατάλληλες προϋποθέσεις αποκτώντας τους επιθυμητούς μηχανισμούς, που θα το βοηθήσουν στο μέλλον να αντιμετωπίζει και να αφήνει πίσω του τα προβλήματα του. Ο Σύμβουλος δεν είναι παρεμβατικός και προσπαθεί να

περάσει στο άτομο την αντίληψη ότι ο πόνος είναι μια δοκιμασία και μια πρόκληση που θα βοηθήσει το άτομο να κατακτήσει και να προβεί σε ένα ανώτερο επίπεδο ανάπτυξης και ωρίμανσης έτσι ώστε να μπορέσει να γίνει πάλι κύριος του εαυτού του (Κοσμίδου – Hardy & Γαλανουδάκη – Ράπτη, 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

#### **2.4 Βασικές Αρχές Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού**

Κάποιες από τις βασικές αρχές της Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (1994) είναι οι εξής:

- Ανάπτυξη του ατόμου, το οποίο εξετάζεται σαν σύνολο. Η συμβουλευτική – προσανατολισμός θεωρεί το άτομο σαν μια υπόσταση και έτσι δεν διαχωρίζει τις όψεις της προσωπικότητας χωριστά.
- Συνεργασία με το άτομο. Ο Σύμβουλος προσπαθεί να μην επιβάλει την άποψή του στον εξυπηρετούμενο ακολουθώντας τις θεμελιώδεις αρχές της συμβουλευτικής. Η συμβουλευτική – προσανατολισμός καθοδηγεί το άτομο και το βοηθάει να τελειοποιήσει τους στόχους, τους οποίους το ίδιο το άτομο έχει επιλέξει. Στη συνέχεια αναλύει με το ίδιο το άτομο τα προβλήματα που προκύπτουν σαν αποτέλεσμα των πράξεων αυτών.
- Κατανόηση της ελευθερίας της επιλογής. Η συμβουλευτική – προσανατολισμός βοηθάει το άτομο να επιλέξει ελεύθερα σε κάθε περίπτωση από τις διαφορετικές λύσεις που του δίνονται, αφού πρώτα το άτομο έχει αναγνωρίσει τις ικανότητες του και έχει πληροφορηθεί κατάλληλα. Ακόμα βασικό κομμάτι είναι ο σεβασμός της προσωπικότητας του ατόμου και ιδιαίτερα της ηθικής του, των αρχών του, των αξιών του.
- Η αρχή της ατομικότητας του ανθρώπου έχει ιδιαίτερη σημασία. Κάθε άτομο έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που διαμορφώνονται συνεχώς για να είναι αυτό που είναι, για αυτό το άτομο δεν θα πρέπει να αφήνει κοινωνικοοικονομικού παράγοντες να εισβάλλουν και να αλλοιώνουν την ατομικότητα του.
- Δημιουργική σχέση ανάμεσα στον συμβουλευόμενο και τον Σύμβουλο. Η συμβουλευτική – προσανατολισμός προσπαθεί να δημιουργήσει μια σχέση



φιλική, ειλικρινής και γνήσια ανάμεσα σε αυτά τα δύο άτομα, έτσι ώστε το άτομο να μπορέσει να βοηθηθεί πραγματικά.

- Αποδοχή της ισότητας μεταξύ των ατόμων, η οποία αποτελεί ένα πολύ μεγάλο κομμάτι της συμβουλευτικής.
- Αυτοκαθορισμός. Κάθε άνθρωπος έχει το δικαίωμα να επιλέξει ποια θα είναι η πορεία που θα ακολουθήσει. Η συμβουλευτική – προσανατολισμός δεν θεωρεί κάτι προκαθορισμένο, το άτομο μόνο μπορεί να αποφασίσει για τον εαυτό του κανείς άλλος.
- Η συμβουλευτική αλλά κυρίως ο προσανατολισμός είναι δημιουργικός και προλαμβάνει καταστάσεις, δεν προσπαθεί να επανορθώσει καταστάσεις ή να θεραπεύσει συναισθήματα.
- Στην όλη αυτή διαδικασία στόχος πρέπει να είναι η ωφέλεια του ατόμου.

## **2.5 Κλάδοι και Εξειδικεύσεις Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού**

Η συμβουλευτική στη σύγχρονη εποχή είναι αρκετά διαδεδομένη και χρησιμοποιείται σε πολλούς τομείς, για αυτό είναι απαραίτητο να διαχωριστεί σε εξειδικεύσεις, οι οποίες θα διευκρινίζουν τόσο τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να εκπαιδευτούν οι Σύμβουλοι, όσο και την διαδικασία την οποία θα πρέπει να ακολουθήσουν για να κάνουν πράξη την ίδια την συμβουλευτική σε κάθε ξεχωριστή περίπτωση (Δημητρόπουλος, 2000). Με τον διαχωρισμό αυτό της συμβουλευτικής αναγκαία είναι η δημιουργία εξειδικευμένων κλάδων που θα έχουν ως άξονα αναφοράς τον χώρο εφαρμογής της συμβουλευτικής και το αντικείμενο της. Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται κάποιοι από τους κλάδους της συμβουλευτικής ανάλογα με το χώρο εφαρμογής της.

ΚΛΑΔΟΙ	ΧΩΡΟΙ/ΦΟΡΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ (ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ)
1. Σχολική Συμβουλευτική, Παιδαγωγική Συμβουλευτική, Φοιτητική Συμβουλευτική κτλ.	Εκπαίδευση, όλα τα επίπεδα
2. Συμβουλευτική Απασχόλησης	Υπηρεσίες Απασχόλησης
3. Εργασιακή Συμβουλευτική	Χώροι εργασίας (Οργανισμοί, Υπηρεσίες, Επιχειρήσεις κτλ.)
4. Συμβουλευτική Ψυχικής Υγείας, Θεραπευτική Συμβουλευτική	Χώροι με ευθύνη την Ψυχική Υγεία, ιδιωτικός τομέας – ιδιωτική πρακτική
5. Συμβουλευτική Οικογενειακού Προγραμματισμού, Συμβουλευτική Οικογένειας, Συμβουλευτική Ζευγαριών, Συμβουλευτική Γονέων	Χώροι Προσφοράς Οικογενειακού Προγραμματισμού, Κλινικοί Χώροι, Προνοιακοί Χώροι, ιδιωτική πρακτική
6. Σωφρονιστική Συμβουλευτική, Νομική Συμβουλευτική	Σωφρονιστικό Σύστημα, Σύστημα Δικαιοσύνης
7. Συμβουλευτική Ηλικιωμένων	ΚΑΠΗ, Γηροκομεία, Οίκοι Ευγηρίας κτλ.

(ο. π. σ.40)

Παρακάτω θα σκιαγραφηθούν συνοπτικά καθένας από τους κλάδους του πίνακα.

1. Η Σχολική Συμβουλευτική (School Counseling) είναι στον κλάδο της συμβουλευτικής, η οποία εφαρμόζεται στο σχολείο. Ο Σύμβουλος εφαρμόζει την συμβουλευτική στην κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ή είναι ένας εξειδικευμένος εκπαιδευτικός, ο οποίος γνωρίζει πώς να εφαρμόσει την συμβουλευτική σε μαθητές (School Counselor). Οι μαθητές, οι οποίοι λαμβάνουν την συμβουλευτική είναι εκείνοι της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κυρίως. Στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση χρησιμοποιούνται οι όροι Φοιτητική Συμβουλευτική και Σπουδαστική Συμβουλευτική.
2. Η Συμβουλευτική Απασχόλησης (Employment Counseling) αναφέρεται στη συμβουλευτική σε άτομα, τα οποία είτε είναι εργαζόμενοι και χρειάζονται στήριξη, είτε είναι άνεργοι και χρειάζονται βοήθεια για ανεύρεση εργασίας. Σαν τίτλος χρησιμοποιείται από τις επίσημες υπηρεσίες απασχόλησης, κυρίως του Υπουργείου Εργασίας (για την Ελλάδα ειδικότερα από τις αρμόδιες υπηρεσίες της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΟΑΕΔ).

3. Η Εργασιακή Συμβουλευτική (Work Counseling) ως κλάδος αναφέρεται στην εφαρμογή της συμβουλευτικής σε χώρους εργασίας, δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα (επιχειρήσεις, οργανισμούς, εταιρίες κτλ.). Επικεντρώνεται στους εργαζόμενους και στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους αλλά και στον ευρύτερο περίγυρο τους, ο οποίος συνδέεται με αυτήν.
4. Η Συμβουλευτική Ψυχικής Υγείας (Mental Health Counseling) αναφέρεται στην εφαρμογή της συμβουλευτικής από φορείς και υπηρεσίες που συνδέονται με την ψυχική υγεία. Τα άτομα που δέχονται αυτό το είδος της συμβουλευτικής είναι ψυχικά ασθενείς, όμως όταν η παρέμβαση είναι καθαρά θεραπευτική, τότε ονομάζεται ο κλάδος Θεραπευτική Συμβουλευτική.
5. Η Συμβουλευτική Οικογενειακού Προγραμματισμού που γίνεται κυρίως στο πλαίσιο νοσοκομειακών κλινικών από μαιευτήρες ή μαίες, η Συμβουλευτική Ζευγαριών (Couple Counseling–ή Couple Therapy), η Συμβουλευτική Γονέων (Parent Counseling), η Συμβουλευτική Οικογένειας (Family Counseling), η Συμβουλευτική Γάμου (Marriage Counseling) κτλ., είναι ονομασίες εξειδικευμένων κλάδων παρέμβασης και δουλειάς με ζευγάρια, γονείς και οικογένειες. Τα άτομα που δέχονται αυτό το είδος συμβουλευτικής είναι είτε ζευγάρια με προβλήματα στη μεταξύ τους σχέση ή της καθημερινότητας που τα επηρεάζουν αρνητικά με αποτέλεσμα να δημιουργούνται εντάσεις, είτε γονείς, οι οποίοι αντιμετωπίζουν προβλήματα με τα παιδιά τους, είτε σύζυγοι, οι οποίοι προσπαθούν να αποφύγουν ένα τυχόν διαζύγιο.
6. Η Σωφρονιστική Συμβουλευτική (με όρους στην αγγλική, όπως Correctional Counseling, Rehabilitation Counseling, Probation Counseling, Remedial Counseling, Adaptation Counseling, Transition Counseling, Criminal Counseling, Delinquency Counseling κτλ.) αναφέρεται στις πολλές χρήσεις της συμβουλευτικής στο πλαίσιο του σωφρονιστικού συστήματος και της λειτουργίας του ή των υπηρεσιών του. Σε αυτό το είδος συμβουλευτικής αποδέκτες είναι κρατούμενοι, οι οποίοι αντιμετωπίζουν προβλήματα κατά τη διάρκεια παραμονής τους στα σωφρονιστικά ιδρύματα ή προβλήματα με τον οικογενειακό τους περίγυρο και καταστάσεις που τους ανάγκασαν να έχουν ανάρμοστες συμπεριφορές ενάντιας του νόμου. Επίσης, η συμβουλευτική σε σωφρονιστικά ιδρύματα είναι σημαντική καθώς βοηθάει στην ομαλή επανένταξη του ατόμου στην κοινωνία μετά από ένα μεγάλο χρονικό διάστημα εγκλεισμού.

7. Η Συμβουλευτική Ηλικιωμένων (ή Γεροντικής Ηλικίας – Elderly Counseling), τέλος, είναι τίτλος που χρησιμοποιείται όταν η συμβουλευτική αναφέρεται σε ιδρύματα ή υπηρεσίες που απευθύνονται σε άτομα μεγάλης/τρίτης ηλικίας. Σε αυτά τα άτομα παρέχεται αυτού του είδους η συμβουλευτική, έτσι ώστε να αποδεχτούν την κατάσταση την οποία βρίσκονται και να αποδεχτούν την ολοκλήρωση της ανθρώπινης ύπαρξης χωρίς φόβο, το θάνατο.

Υπάρχουν πολλές ακόμα εξειδικεύσεις τις συμβουλευτικής, οι οποίες αναφέρονται σε πολλές και διαφορετικές υπηρεσίες και χώρους. Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι ο τρόπος με τον οποίο δουλεύει κάθε Σύμβουλος σε κάθε ένα από αυτούς τους κλάδους εξαρτάται από το είδος του προβλήματος και την κατηγορία του πελάτη – εξυπηρετούμενου (ο. π. σ. 41-42).

## **2.6 Μέθοδοι και Τεχνικές Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού**

### **2.6.1 Μέθοδοι Συμβουλευτικής Παρέμβασης**

Η συμβουλευτική της απασχόλησης κατηγοριοποιείται σε τρία επίπεδα, το ατομικό, το ομαδικό και το επίπεδο της κοινότητας.

#### **§ Ατομική συμβουλευτική**

Αναφέρεται και επικεντρώνεται στο άτομο, το οποίο μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες της συμβουλευτικής θα αναπτύξει τις ανάγκες του. Αντίστοιχη μέθοδος με τη συμβουλευτική ακολουθεί το ψυχοκοινωνικό μοντέλο στήριξης όμως, η συμβουλευτική στήριξης της απασχόλησης προσπαθεί να επιλύσει προβλήματα και να αλλάξει την συμπεριφορά του ατόμου, έτσι ώστε να μπορεί πιο εύκολα να ανταποκριθεί στα νέα δεδομένα. Ο Σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος έχουν προσωπική επαφή κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής αναπτύσσοντας μια επαγγελματική σχέση, η οποία είναι επιβοηθούμενη από το ευρύτερο περιβάλλον του ατόμου (Καλλινικάκη, 1998 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

#### **§ Ομαδική συμβουλευτική**

Αναφέρεται στην ανάπτυξη μιας συγκεκριμένης διαδικασίας συμβουλευτικής που επικεντρώνονται στην επαφή δημιουργείται σταδιακά ανάμεσα στα άτομα

ενός συνόλου, το οποίο αποτελείται από αναγνωρισμένα κοινά χαρακτηριστικά, ανάγκες ή στόχους. Οι ομάδες στη συμβουλευτική στήριξης της απασχόλησης είναι συνήθως κλειστές, δηλαδή αποτελούνται από τα ίδια άτομα από την αρχή μέχρι το τέλος και το μέγεθός τους είναι μικρό. Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της μεθόδου συμβουλευτικής είναι η αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών, η οποία μετατρέπει την ομάδα σε ένα σύστημα μέσα στο οποίο τα υποκείμενα εκφράζουν απόψεις ευεργετικές για όλα τα μέλη και συμμετέχουν ενεργά (Douglas, 1997οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007). Μέσα από την αλληλεπίδραση των μελών σε κάθε ομαδική συμβουλευτική αναπτύσσονται πολλές διεργασίες (διαπροσωπική πρόσληψη και παραγωγή, συμμετοχή, αλληλεπίδραση, επικοινωνία, ανάδυση ρόλων, ανταλλαγή θέσεων, συνεκτικότητα, ταύτιση, καθολικότητα, αλτρουισμός, σεβασμός, κοινοί στόχοι, ανατροφοδότηση, η λειτουργία της ομάδας ως μια μικρή κοινότητα, κ.λπ.), αποκτούνται γνώσεις και η αναπτύσσονται συγκεκριμένες δεξιότητες, τις οποίες κάθε άτομο θα χρησιμοποιεί σε ατομικό επίπεδο (Yalom, 2006 ; Αρχοντάκη και Φιλίππου, 2003οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007). Τέλος θεωρείται ότι η ομαδική συμβουλευτική έχει πιο άμεσα αποτελέσματα από άλλες μεθόδους συμβουλευτικής σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (2005) (Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

Σημαντικό για να κατανοηθεί καλύτερα η συμβουλευτική με ομάδα είναι να παρουσιαστούν πλεονεκτήματα, τα οποία ωφελούν τα άτομα κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε αυτή σύμφωνα με τις Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007) :

- Κατανόηση ότι υπάρχουν και άλλα άτομα που αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες και ενίσχυση της αίσθησης ότι το άτομο δεν είναι μόνο του. Εστίαση όχι μόνο σε προσωπικό επίπεδο του προβλήματος της ανεργίας αλλά διερεύνηση κοινωνικών αιτίων της κατάστασης της ανεργίας.
- Εμφάνιση πολλών εναλλακτικών λύσεων μέσα από εμπειρίες, στάσεις απόψεις και συναισθήματα άλλων ατόμων της ομάδας, τις οποίες το άτομο μπορεί να χρησιμοποιήσει με το δικό του τρόπο, στο δικό του πρόβλημα (το άτομο με το να έρχεται σε επαφή με τις απόψεις των

άλλων μπορεί πιο εύκολα να αναγνωρίσει τη δική του στάση και κατανοήσει τα δικά του συναισθήματα και απόψεις).

- Αναπτύσσονται και καλλιεργούνται δεξιότητες έκφρασης, επικοινωνίας και συνεργασίας.
- Το άτομο έχει την ευκαιρία να μπορεί να επεξεργάζεται στάσεις και συμπεριφορές, έτσι ώστε να μπορεί στην καθημερινή του ζωή να αντιμετωπίζει με μεγαλύτερη ευχέρεια κοινωνικές και επαγγελματικές καταστάσεις, επίσης το άτομο έχει τη δυνατότητα να αποφορτιστεί από τα καθημερινά του προβλήματα εκφράζοντας συναισθήματα μέσα σε ένα πλαίσιο «προστατευμένο».

Η διαδικασία σύμφωνα με την οποία λειτουργεί μια τέτοια ομάδα είναι η παρακάτω:

- Αρχικά δημιουργείται ένα συμβόλαιο ανάμεσα στα μέλη, το οποίο έχει κοινούς στόχους και σκοπό για όλη την ομάδα. Αυτό το συμβόλαιο δημιουργείται από τα ίδια τα μέλη καθορίζοντας συγκεκριμένους όρους συνεργασίας (π.χ. απόρρητο ομάδας, βασικοί κανόνες λειτουργίας, ώρα ομάδας κτλ.).
- Στη συνέχεια αρχίζει να αναπτύσσεται κλίμα εμπιστοσύνης ανάμεσα στα μέλη και τον Σύμβουλο, το οποίο έχει κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα τον αυτοσεβασμό και τον σεβασμό προς τους άλλους, επικοινωνία και ελεύθερη έκφραση απόψεων και συναισθημάτων.
- Ανάπτυξη και λειτουργία της ομάδας – τα μέλη αλληλεπιδρούν μεταξύ τους με την καθοδήγηση του εμπνευστή, ο οποίος τους βοηθάει να εκθέσουν τα προσωπικά τους ζητήματα. Τα μέλη βοήθεια και υποστήριξη λαμβάνουν και από τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.
- Λήξη – τα μέλη της ομάδας κάνουν απολογισμό της όλης διαδικασίας και κλείνει η λειτουργία της ομάδας, έχοντας επιτύχει τους στόχους τους.
- Παρέμβαση στην κοινότητα.

Η συμβουλευτική στήριξης της απασχόλησης σε αυτό το επίπεδο λειτουργεί έμμεσα και επιβοηθητικά στο πλαίσιο της κοινότητας σε αντίθεση με τις άλλες δυο παρεμβάσεις της συμβουλευτικής (με άτομο και με ομάδα), οι οποίες επιτυγχάνουν

τους στόχους της με την βασική συμβουλευτική διαδικασία. Στη συγκεκριμένη συμβουλευτική διαδικασία χρησιμοποιείται η μέθοδος της «μαζικής συμβουλευτικής παρέμβασης», (Δημητρόπουλος, 2005 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007), της οποίας ο χαρακτήρας παρουσιάζεται περισσότερο εκπαιδευτικός και ενημερωτικός στην ευρύτερη κοινότητα (ομάδα ατόμων με διαφορετικά χαρακτηριστικά, απόψεις και συνήθειες) ξεφεύγοντας από την εξατομικευμένη παρέμβαση.

Συνδυάζοντας τις παραπάνω μεθόδους με μια κοινή διαδικασία συμβουλευτικής ο ωφελούμενος θα μπορέσει να στηριχθεί ολοκληρωτικά και οι παρεμβάσεις θα είναι αποτελεσματικές.

### **2.6.2 Τεχνικές συμβουλευτικής παρέμβασης**

Η συμβουλευτική στήριξης της απασχόλησης μπορεί να έχει πολλές μορφές ανάλογα με την τεχνική την οποία θα εφαρμόσει κάθε φορά ο Σύμβουλος Απασχόλησης. Παρακάτω θα παρουσιαστούν κάποιες από τις τεχνικές που χρησιμοποιούνται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό (Μετοχιανάκης, 1999; Πυργιωτάκης, 1999; Κωτσίκης, 2000; Δημητρόπουλος, 2005; Brown κ.ά., 2006; Nathan & Hill, 2006; Ivey & Cluckstern, 1999; Ivey κ.ά., 1996 οπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

- § **Συνέντευξη:** Ο Σύμβουλος προσπαθεί να συλλέξει τα στοιχεία και τις πληροφορίες που τον ενδιαφέρουν έχοντας προφορική επικοινωνία με το άτομο-ωφελούμενο. Η επαφή που έχουν είναι προσωπική και άμεση. Η συνέντευξη ως τεχνική είναι η βασική τεχνική καταγραφής και περισυλλογής ιστορικού του ατόμου σχετικά με το εκπαιδευτικό του επίπεδο, την επαγγελματική του εμπειρία και τη σχέση με τον κοινωνικό του περίγυρο.
- § **Παροχή Πληροφορίας:** Ο ωφελούμενος έχει τη δυνατότητα να ενημερώνεται πλήρως, καθώς και να κατανοεί τον τρόπο με τον οποίο μπορεί ο ίδιος να αντλήσει και να διερευνήσει μια πληροφορία. Σημαντική τεχνική της συμβουλευτικής στήριξης της απασχόλησης.
- § **Εισήγηση:** Αυτή την τεχνική την χρησιμοποιεί κυρίως η ομαδική συμβουλευτική όταν η ομάδα έχει την ανάγκη να ενημερωθεί για ένα θέμα εκτενέστερα.

- § **Συζήτηση:** Διάλογος πάνω θέματα που προκύπτουν, τα οποία θέτονται είτε από τον Σύμβουλο είτε από τον συμβουλευόμενο – Επίσης ερωτήσεις – απαντήσεις.
- § **Ενεργητική ακρόαση:** Ο Σύμβουλος δίνει χρόνο στον συμβουλευόμενο να εκφράσει την άποψή του δείχνοντας του ενδιαφέρον και ακούγοντας προσεκτικά το περιεχόμενο αυτής. Με αυτόν τον τρόπο ο Σύμβουλος κατανοεί βαθύτερα τις ανάγκες του συμβουλευόμενου αλλά και τις δυνατότητες του. Σημαντικό ακόμα είναι να αναφερθεί η σχέση εμπιστοσύνης η οποία αναπτύσσεται μέσα από αυτή την τεχνική.
- § **Παρατήρηση – Αξιοποίηση της μη λεκτικής επικοινωνίας:** Ο Σύμβουλος Απασχόλησης καταγράφει κατά τη διάρκεια της διαδικασίας μόνο τα φαινόμενα τα οποία παρουσιάζονται χωρίς να υπάρχει εμπλοκή των υποκειμενικών κρίσεων ή των συναισθηματικών καταστάσεων. Με αυτό τον τρόπο συλλέγει πληροφορίες και εξωλεκτικά μηνύματα (στάση σώματος, κίνηση, φωνή, συναίσθημα), έτσι ώστε να μπορέσει να καταλάβει καλύτερα το άτομο και να αναγνωρίσει τον τρόπο με τον οποίο κινείται και σκέφτεται χωρίς τη λεκτική επαφή. Στην περίπτωση ομαδικής συμβουλευτικής ο συμβουλευόμενος παρατηρεί την συμπεριφορά και τη στάση του Συμβούλου ή και των μελών της ομάδας του.
- § **Ανατροφοδότηση:** Ο Σύμβουλος επαναφέρει στο άτομο μηνύματα ή πληροφορίες που συνδέονται με τα αποτελέσματα των πράξεων του και στόχος του είναι να οδηγηθεί σε ένα συμπέρασμα τόσο ο ίδιος όσο και το ίδιο το άτομο.
- § **Αναπλαισίωση – Παράφραση:** Ο Σύμβουλος παρουσιάζει ξανά συναισθήματα, καταστάσεις και γεγονότα, τα οποία έχουν ειπωθεί σε προηγούμενο χρόνο από τον ίδιο ή από το ίδιο το άτομο με στόχο ο συμβουλευόμενος να προσδώσει νέο και ευρύτερο νόημα στα παραπάνω.
- § **Ερμηνεία:** Στοχεύει στο να μπορέσει ο ωφελούμενος να κατανοήσει καλύτερα τις συμπεριφορές του και τα λεγόμενα του.
- § **Καθοδήγηση – Κατεύθυνση:** Ο Σύμβουλος καθοδηγεί το άτομο ή την ομάδα δίνοντας συγκεκριμένες οδηγίες για την διαδικασία διεξαγωγής της με έμμεσο τρόπο.
- § **Ιεράρχηση – κατάταξη – αξιολόγηση – σύγκριση:** Το άτομο με βάση συγκεκριμένα κριτήρια τα οποία έχει ορίσει με τον Σύμβουλό του προσπαθεί



ιεραρχώντας τα πρώτα να περιγράψει, να εξετάσει και να διαχειριστεί μια σειρά από καταστάσεις, γεγονότα, συναισθήματα ή άλλα στοιχεία.

- § **Μελέτη περίπτωσης:** Μελετάται αναλυτικά μια περίπτωση ή ένα παράδειγμα, έτσι ώστε να προκύψουν συμπεράσματα χρήσιμα για το άτομο και τους στόχους τους οποίους έχει θέσει.
- § **Επιβεβαίωση:** Ο Σύμβουλος προσπαθεί με αυτή την τεχνική να καθησυχάσει το συμβουλευόμενο σχετικά με στάσεις ή συμπεριφορές του, τις οποίες αντιμετώπιζε σε προηγούμενες χρονικές στιγμές.
- § **Ενθάρρυνση:** Ο Σύμβουλος ενθαρρύνει τον ωφελούμενο για τις προσπάθειες του στοχεύοντας να τον κάνει πιο αισιόδοξο, έτσι ώστε να συνεχίσει πιο ενεργητικά.
- § **Διαχείριση συναισθημάτων:** Ο Σύμβουλος διαχειρίζεται τα συναισθήματα που ο συμβουλευόμενος εκφράζει (αναγνώριση - αντανάκλαση) απαραίτητο για την πορεία της συμβουλευτικής διαδικασίας. Στην περίπτωση της ομαδικής συμβουλευτικής ανταπόκριση υπάρχει και από τα μέλη της ομάδας σε αυτή τη διαδικασία.
- § **Πραγματοποίηση Άσκησης – Βιωματικής άσκησης – Αναπαράσταση – Προσομοίωση:** Χρησιμοποιείται στην ομαδική συμβουλευτική. Ο ωφελούμενος συμμετέχει σε μια διαδικασία κατά την οποία δημιουργούνται φανταστικές καταστάσεις και ρόλοι μέσα από τους οποίους μπορεί να δοκιμάσει τις δυνάμεις του, να πειραματιστεί και να προετοιμαστεί για μια πιθανή τέτοια κατάσταση στη δική του ζωή. Τα παραδείγματα βοηθούν τα άτομα να κατανοήσουν ποιες είναι οι συμπεριφορές τις οποίες πρέπει να ακολουθήσουν ή να αποφύγουν. Ο διδακτικός χαρακτήρας της μίμησης ρόλων βοηθάει τους ωφελούμενους να ενδυναμωθούν και τους καθιστά ικανούς να αντιμετωπίσουν μια κατάσταση. Ακόμα με τις συγκεκριμένες ασκήσεις τα άτομα οργανώνουν καλύτερα τον τρόπο σκέψης τους και μαθαίνουν να διαχειρίζονται τα συναισθήματα και τρόπο συμπεριφοράς τους.
- § **Πειραματισμός:** Ο ωφελούμενος μπαίνει σε μια διαδικασία την οποία ακολουθεί για να κατανοήσει ποια από τις μεθόδους, συμπεριφορές, στάσεις, τρόποι αντιμετώπισης κ.λπ. έχει μεγαλύτερη και καλύτερη αποτελεσματικότητα στον ίδιο.
- § **Tests:** Πρόκειται για τυποποιημένα διαγνωστικά εργαλεία, τα οποία μελετάνε την προσωπικότητα, τις ειδικές δεξιότητες, τις επαγγελματικές επιδόσεις,

κ.λπ. Τα συγκεκριμένα εργαλεία έχουν ως αποτέλεσμα την αξιολόγηση ενός συγκεκριμένου στοιχείου.

- § **Καταιγισμός Ιδεών:** Χρησιμοποιείται στην ομαδική συμβουλευτική. Ο Σύμβουλος δίνει μια λέξη ή μια φράση (ανάλογα με το θέμα) και προτρέπει τους συμβουλευμένους να δώσουν δικές τους λέξεις – φράσεις με ελεύθερο συνειρμό. Με αυτό τον τρόπο εξετάζει τις γνώσεις, τους προβληματισμούς και τις ανάγκες των συμβουλευόμενων σχετικά με το θέμα και στη συνέχεια αξιοποιεί όλα αυτά με άλλες τεχνικές όπως το διάλογο.
- § **Παραπομπή:** Αν είναι απαραίτητο και αν ο ίδιος ο συμβουλευόμενος το επιθυμεί, ο Σύμβουλος τον παραπέμπει σε άλλες αρμόδιες υπηρεσίες – φορείς.
- § **Συνοδεία:** Στα πλαίσια της υποστήριξης και της εκπαίδευσης του ατόμου για να το βοηθήσει σε ειδικά θέματα ο Σύμβουλος θεωρείται σκόπιμο να συνοδεύσει το άτομο σε μια άλλη υπηρεσία (μόνο σε εξαιρετικά ειδικές περιπτώσεις).
- § **Χρήση εργαλείων – μέσων:** Επιλεγμένα έντυπα/ εργαλεία / ερωτηματολόγια (δομημένα ή μη): Χρησιμοποιείται για την περισυλλογή πληροφοριών σχετικών με την κοινωνική και επαγγελματική ζωή του ατόμου, οι οποίες βοηθούν τον Σύμβουλο να κατανοήσει τις ανάγκες του ωφελούμενου και να τις αναλύσει περεταίρω μέσω άλλων τεχνικών όπως η συζήτηση.
- § **Έντυπο υλικό:** Ορισμένες πληροφορίες μπορούν να δοθούν σε έντυπη μορφή στο συμβουλευόμενο.
- § **Οπτικοακουστικό υλικό:** Αυτό το υλικό μπορεί να προβληθεί και στη συνέχεια να αξιοποιηθούν τα ερεθίσματα από αυτό μέσω άλλων τεχνικών, όπως η συζήτηση.
- § **Διαδίκτυο:** Χρήση σχετικών ιστοσελίδων που βοηθούν στην ομαλή διαδικασία διεξαγωγής της συμβουλευτικής.

Παρακάτω θα αναφερθούν τα βασικά κριτήρια επιλογής των κατάλληλων για κάθε περίπτωση τεχνικών σύμφωνα με τις Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, (2007).

- Το επικοινωνιακό επίπεδο του ωφελούμενου: αν δηλαδή το άτομο έχει τη δυνατότητα να εκφράζεται ελεύθερα, χρησιμοποιώντας τον προφορικό λόγο ή νιώθει μεγαλύτερη ασφάλεια και εκφράζεται με περισσότερη

ευχέρεια με τη χρήση ενός περισσότερο δομημένου τρόπου έκφρασης (απάντηση σε συγκεκριμένες δομημένες ερωτήσεις, ασκήσεις).

- Το επίπεδο προφορικού και γραπτού λόγου του ωφελομένου: υπάρχουν άτομα τα οποία δεν έχουν τη δυνατότητα ή δε νιώθουν άνετα να συμπληρώσουν ένα έντυπο (για παράδειγμα τσιγγάνοι, μετανάστες, απόφοιτοι δημοτικού).
- Οι υπάρχουσες γνώσεις και εμπειρίες του ωφελομένου: θα πρέπει να χρησιμοποιούνται εργαλεία που να κάνουν το άτομο να αισθάνεται ότι εξελίσσεται ή εργαλεία που να το κάνουν να νιώθει άνετα και ικανό να ανταποκριθεί.
- Τα ιδιαίτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά του ωφελομένου: οι διαδικασίες που θα ακολουθηθούν χρειάζεται να συνδέονται με τα πολιτισμικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του ατόμου καθώς και με τις ιδιαίτερες ανάγκες του, έτσι ώστε να υπάρχει η επιθυμητή αποτελεσματικότητα
- Το στάδιο της συμβουλευτικής διαδικασίας: το είδος των εργαλείων που θα επιλεγούν να χρησιμοποιηθούν στα άτομα διαφοροποιείται ανάλογα με το στάδιο της συμβουλευτικής διαδικασίας που ακολουθούν (φάση επαγγελματικού απολογισμού, φάση επαγγελματικής στοχοθέτησης ή φάση υλοποίησης των επαγγελματικών στόχων) – επίσης, διαφοροποιείται ανάλογα με το στάδιο ανάπτυξης της συμβουλευτικής διαδικασίας, ανάλογα με την εμπλοκή των ωφελομένων, και το στάδιο ανάπτυξης της επαγγελματικής σχέσης μεταξύ Συμβούλου και συμβουλευόμενου ατόμου ή συμβουλευόμενης ομάδας (γνωριμία και ανάπτυξη εμπιστοσύνης, εξέλιξη και ανάπτυξη συμβουλευτικής διαδικασίας ή κλείσιμο συνεργασίας), (ο. π. σ. 37).

## **2.7 Η Συμβουλευτική στην Κοινωνική Εργασία**

Ο χαρακτήρας της κοινωνικής εργασίας σχετικά με τον τρόπο αξιοποίησης των μεθόδων της είναι διπλός καθώς, η ίδια μπορεί να θεωρηθεί υποστηρικτική - συμβουλευτική όμως ο ρόλος της μπορεί να είναι και γραφειοκρατικός – μηχανιστικός (Κανδυλάκη, 2008). Μέσα από το διττό ρόλο της εφαρμόζεται και εξελίσσεται η μέθοδος της συμβουλευτικής μέσα από την οποία παρεμβάσεις όπως η ροτζεριανή, η υπαρξιστική, η ανθρωπιστική – γνωσιακή, η λογικοθυμική και η

συμβουλευτική της οικογένειας. Μέσα από αυτές τις προσεγγίσεις η συμβουλευτική στην κοινωνική εργασία αξιοποιείται για να αντιμετωπιστούν δυσκολίες βασισμένες στις δυνατότητες του περιβάλλοντος του ατόμου, της οικογένειας, της ομάδας ή της κοινότητας, συστήματα τα οποία αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Το κοινό σημείο όλων των παραπάνω προσεγγίσεων είναι η ευαισθητοποίηση και η κινητοποίηση του ατόμου, η παροχή υπηρεσιών, η αξιοποίηση των δυνατών σημείων της οικογένειας, της γειτονιάς, του σχολείου, του εργασιακού χώρου και των κοινωνικών συστημάτων, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν τον συμβουλευόμενο να αναπτυχθεί με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα.

Στόχος της συμβουλευτικής στην κοινωνική εργασία είναι να παρέμβει σε άτομα, ομάδες, οικογένειες, οργανώσεις και κοινότητες, έτσι ώστε να αναζητήσουν τις δυνατότητες τους και να μπορέσουν να τις εξελίξουν υποστηρίζοντας τον ίδιο τους τον εαυτό και βοηθώντας στην επίλυση δυσκολιών και προβλημάτων που πιθανά αντιμετωπίζουν (ο. π. σ. 82).

Σύμφωνα με την Κανδυλάκη (2008) ο Κοινωνικός Λειτουργός ως Σύμβουλος Απασχόλησης πρέπει να έχει *«καλή γνώση των προσεγγίσεων βραχείας συμβουλευτικής, ώστε να είναι σε θέση να συνδυάσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις πλέον κατάλληλες τεχνικές παρέμβασης και δεξιότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας, ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αποδέκτη και τη βαρύτητα των προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο ίδιος»*. Ο Κοινωνικός Λειτουργός πρέπει πρώτα να διερευνήσει και να αναγνωρίσει το περιβάλλον και των δυναμικών που αναπτύσσονται μέσα σε αυτό. Ακόμα πρέπει να διερευνήσει τις σχέσεις μεταξύ σχολείου και οικογένειας (αν υπάρχει ανήλικος μαθητής), των πόρων που παρέχει η γειτονιά και το φιλικό και εργασιακό περιβάλλον της οικογένειας. Στη συνέχεια ο Κοινωνικός Λειτουργός επιχειρεί να δημιουργήσει δίκτυο συνεργασίας με άλλους φορείς και προγράμματα υπηρεσιών σε τοπικό και νομαρχιακό επίπεδο, δημοσίου ή ΜΚΟ, έτσι ώστε να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να έχει περισσότερες και πιο αποτελεσματικές λύσεις στα προβλήματα του.

Την ίδια διαδικασία συμβουλευτικής ακολουθεί και στη συμβουλευτική που αναφέρεται σε μια ομάδα με τη διαφορά ότι ο Κοινωνικός Λειτουργός εδώ προσπαθεί να παραμένει στη διασύνδεση περισσότερο με το σύστημα στο οποίο βρίσκεται σε αλληλεπίδραση η ομάδα. Με αυτό τον τρόπο οι παρεμβάσεις έχουν ως κύριο στόχο

την ανάπτυξη της αλληλεπίδρασης των μελών μεταξύ τους, της διαπροσωπικής επικοινωνίας τους, της αλληλοϋποστήριξης και της αλληλεγγύης, τέλος την αντιμετώπιση των συγκρούσεων μεταξύ των μελών της ομάδας. Ακόμα η κοινωνική εργασία μέσα από τον Κοινωνικό Λειτουργό – Σύμβουλο Απασχόλησης προσπαθεί να καταστήσει το συμβουλευόμενο ικανό να κατανοήσει προβλήματα τα οποία απασχολούν ευρύτερα τα μέλη της ομάδας, ευαισθητοποιώντας τον και ενθαρρύνοντας τον να διεκδικήσει όλα αυτά που του ανήκουν από την ευρύτερη κοινότητα (ο. π. σ. 82 & 83).

### **2.7.1 Η σύγχρονη εξέλιξη της Συμβουλευτικής στο πλαίσιο της Κοινωνικής Εργασίας**

Η Κανδυλάκη (2008) αναφέρει ότι η συμβουλευτική χρησιμοποιείται από επαγγελματίες Ψυχικής Υγείας, Ψυχολόγους, Κοινωνικούς Λειτουργούς και Εκπαιδευτικούς. Ο πληθυσμός, ο οποίος δέχεται συμβουλευτική είναι άτομα, ομάδες και οικογένειες που αντιμετωπίζουν προσωπικά, οικογενειακά, εκπαιδευτικά και ζητήματα εργασίας. Η κοινωνική εργασία παρέχει υπηρεσίες σε άτομα και κοινωνικές ομάδες που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας και αντιμετωπίζουν προβλήματα κοινωνικού αποκλεισμού ή καταπίεσης. Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί μέσα από την κοινωνική εργασία παρέχουν τη δυνατότητα εφαρμογής της συμβουλευτικής στην κοινότητα ή σε άτομα, τα οποία μέσα από υπηρεσίες μπορούν να λάβουν την κατάλληλη υποστήριξη. Η κοινωνική εργασία λοιπόν επικεντρώνεται σε παρεμβάσεις που ως στόχο έχουν την υποστήριξη ατόμων έτσι ώστε να μπορέσουν να επιλύσουν προβλήματα της καθημερινότητας τους, τα οποία προέρχονται από τον περίγυρο τους. Οι παρεμβάσεις αυτές λειτουργούν με τεχνικές και δεξιότητες συμβουλευτικής. Ακόμα βασικός παράγοντας είναι η αναζήτηση πόρων από τον Κοινωνικό Λειτουργό, η ανάπτυξη των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών του εξυπηρετούμενου και η υποστήριξή του απέναντι στη δικαιοσύνη. Επίσης ο Κοινωνικός Λειτουργός βοηθώντας τον πληθυσμό που αναφέρθηκε πιο πάνω μπορεί να αντιμετωπίσει τα κοινωνικοοικονομικά προβλήματα του, είτε μέσω της συμβουλευτικής, είτε μέσω σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων, έχοντας θετική επίδραση ευρύτερα στις ομάδες αλλά και στην κοινότητα. Όλο αυτό σαν αποτέλεσμα φέρει τον εμπλουτισμό της κοινωνικής εργασίας μέσω της συμβουλευτικής προσέγγισης και τη διευκόλυνση του επαγγελματία να κατανοήσει το άτομο και την ομάδα καλύτερα, καθώς και τις

μεταξύ τους αλληλεπιδράσεις. Οι επαγγελματίες Κοινωνικοί Λειτουργοί εφαρμόζουν τη συμβουλευτική προσέγγιση μαζί με άλλες μεθόδους παρέμβασης, έτσι ώστε να υπάρχει περισσότερη αποτελεσματικότητα (ο. π. σ. 84-85).

### **2.7.2 Η διαλεκτική και η πράξη στην Κοινωνική Εργασία**

Η κοινωνική εργασία επικεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό στην «πρόσωπο με πρόσωπο» αλληλεπίδραση. Ο Κοινωνικός Λειτουργός αξιολογεί και κατανοεί τα γεγονότα, τις συνθήκες, τις καταστάσεις και τα συναισθήματα, τα οποία δεν μπορεί να κατανοήσει μια μηχανιστική λογική. Το επίκεντρο της πράξης της κοινωνικής εργασίας είναι η διαπροσωπική επικοινωνία μέσω της οποίας ο Σύμβουλος Απασχόλησης αποκτά «καλή» σχέση με το συμβουλευόμενο. Η κατανόηση και η διαγνωστική εκτίμηση της συμβουλευτικής διαδικασίας καθώς και οι πρώτες συνεντεύξεις διερεύνησης της κατάστασης είναι τα πιο σημαντικά τμήματα που υλοποιεί συνήθως ένας Κοινωνικός λειτουργός. Κατά της διάρκεια αυτής της διαδικασίας ο Κοινωνικός Λειτουργός και ο συμβουλευόμενος συμμετέχουν σε μια συζήτηση που αφορά τον συμβουλευόμενο κάτω από πίεση, που επιβάλλεται από την υπηρεσία και έτσι οι διαδικασίες δεν μπορούν να απλουστευτούν. Παρακάτω θα αναφερθούν οι στόχοι της κοινωνικής εργασίας (ο. π. σ. 88-92):

- Να κατανοήσει και να διαγνώσει την κατάσταση και το πρόβλημα
- Να διερευνήσει τα δυνατά σημεία του ατόμου, της ομάδας, της οικογένειας ή της κοινότητας με τις οποίες συνεργάζεται
- Να βοηθήσει τους εξυπηρετούμενους να αναπτύξουν τις ικανότητες τους, έτσι ώστε να μπορέσουν να επιλύσουν τα προβλήματα τους
- Να βοηθήσει τα άτομα να αποκτήσουν συνδέσμους με υπηρεσίες που θα μπορέσουν να συμβάλλουν στην επίλυση ή διευκόλυνση του προβλήματος
- Να προωθήσει τις σχέσεις των ατόμων με τις παρεχόμενες υπηρεσίες
- Να βελτιώσει την αλληλεπίδραση των ατόμων με τους γύρω τους
- Να συμμετάσχει στην αλλαγή και ανάπτυξη της κοινωνικής πολιτικής
- Να λειτουργήσει ως φορέας κοινωνικού ελέγχου και να προσφέρει πρακτική βοήθεια.

### 2.7.3 Προσεγγίσεις στη Συμβουλευτική

Σύμφωνα με την Κανδυλάκη (2008) στην Συμβουλευτική Κοινωνική Εργασία υπάρχουν οι εξής προσεγγίσεις:

- Η ολιστική συμβουλευτική προσέγγιση η οποία είναι μια παρέμβαση που μέσα από την κοινωνική εργασία βοηθάει στην καλύτερη γνώση του εαυτού, των ευκαιριών και των δυνατοτήτων που παρέχονται. Το κάθε άτομο όμως, αντιλαμβάνεται διαφορετικά αυτές τις καταστάσεις σύμφωνα με τη διάθεση του και γι αυτό θα πρέπει να γίνεται αλλαγή προς την πραγματικότητα.
- Η ροτζεριανή-προσωποκεντρική προσέγγιση η οποία δημιουργήθηκε από τον Rogers και είναι μια μη κατευθυντική προσέγγιση που έχει ως αρχή την αξία του κάθε ατόμου και τη διαφορετικότητα.
- Η υπαρξιστική συμβουλευτική η οποία θεωρεί πως για να κατανοήσεις ένα άτομο θα πρέπει να γνωρίζεις τον βιολογικό του κόσμο, την αντίληψή του για τους γύρω του, τον κόσμο της ταυτότητας του και τέλος τις αξίες και τις πεποιθήσεις που έχει. Όλα αυτά έχουν ως στόχο να αντιληφθεί το άτομο τις δυνατότητές του και να κινητοποιηθεί.
- Η ανθρωπιστική-γνωσιακή προσέγγιση δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να αποκτήσει μεγαλύτερη αυτονομία και να βρει τρόπους επίλυσης προβλημάτων, εστιάζει στην αλλαγή της σκέψης και των συναισθημάτων.
- Η παρέμβαση στην κρίση πρόκειται για μια παρέμβαση που έχει ως στόχο την εκτόνωση της κρίσης καθώς και την αναδόμηση του ατόμου, της οικογένειας ή της ομάδας.
- Η συστημική-οικολογική προσέγγιση το άτομο προσαρμόζεται στις περιβαλλοντικές αλλαγές και κατά συνέπεια επηρεάζει το περιβάλλον που ζει. Επίσης η προσέγγιση αυτή παρέχει ένα πλαίσιο ανάλυσης για τα προβλήματα που προκύπτουν κατά τη συμβουλευτική διαδικασία.
- Η κοινωνική εργασία με οικογένεια και συστημική προσέγγιση στόχος της συγκεκριμένης προσέγγισης είναι να κατανοήσει ο επαγγελματίας τον τρόπο λειτουργίας της οικογένειας ως σύστημα και να συμβάλλει στην αλλαγή του προβλήματος.

- Η προσέγγιση ενάντια στη διάκριση και την καταπίεση εξετάζει τις κοινωνικές διακρίσεις και την καταπίεση που δέχεται ένα άτομο με στόχο να ανταποκριθεί στις ανάγκες του καθενός και να επιφέρει ισότητα και ευκαιρίες για όλους.
- Η φεμινιστική προσέγγιση ασχολείται με θέματα ισότητας για το γυναικείο φύλο και με την κακοποίηση της γυναίκας στην οικογένεια.



## Κεφάλαιο 3

# Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ ΩΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

### 3.1 Ο Σύμβουλος Απασχόλησης

Η έννοια του Συμβούλου στις μέρες μας καθώς και ο ρόλος του, μπορεί να δημιουργήσει σύγχυση, αφού η λέξη αυτή δηλώνει αρκετά και διαφορετικά αντικείμενα εργασίας όπως για παράδειγμα τον επαγγελματία "Σύμβουλο Επιχειρήσεων", "τον Οικογενειακό Σύμβουλο" κ.α. Ωστόσο ο ρόλος του Συμβούλου στο κάθε επάγγελμα είναι διαφορετικός όπως και οι τεχνικές που χρησιμοποιεί. Στην προκειμένη περίπτωση θα μελετηθεί η έννοια του Συμβούλου Απασχόλησης ώστε να κατανοηθεί ο ρόλος που κατέχει ως επαγγελματία καθώς και ο τρόπος συνεργασίας του με τους συμβουλευόμενους.

### 3.2 Ρόλοι και Λειτουργίες του Συμβούλου Απασχόλησης

Ο Σύμβουλος Κοινωνικός Λειτουργός καλείται να εκτελέσει ρόλους και λειτουργίες σύμφωνα με τα ειδικά πλαίσια εφαρμογής που προκύπτουν κάθε φορά. Όπως αναφέρθηκε άλλες λειτουργίες αναλαμβάνει ένας Σύμβουλος γονέων για παράδειγμα και άλλες ένας Σύμβουλος εργαζομένων.

Ο Δημητρόπουλος (1998) αναφέρει τους παρακάτω ρόλους που μπορεί να ληφθούν από έναν Σύμβουλο:

- Συμβουλευτική: μαθητών στο σχολείο, φοιτητών στο Πανεπιστήμιο, εργαζομένων στην επιχείρηση κ.ο.κ
- Ψυχολογική στήριξη: όπου σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να εξελίσσεται μέχρι τη θεραπεία
- Συμβουλευτική γονέων: μαθητών στο σχολείο ή μελών οικογενειών
- Παραπομπή: ατόμων γενικά, εκπαιδευτική, επαγγελματική, κοινωνική
- Συμβουλευτική: επιστημονική/επαγγελματική συνεργασία με άλλους επιστήμονες που ανήκουν στον ίδιο επαγγελματικό χώρο ή σχετίζονται άμεσα με τον Σύμβουλο
- Εμπειρική έρευνα: για μελέτη θεμάτων που αφορούν την ιδιότητα, την επιστήμη και τους σκοπούς του φορέα για τον οποίο εργάζεται

- Δημόσιες σχέσεις: ποικίλλουν κατά περίπτωση ως προς την έννοια και την πρακτική τους
- Σχεδίαση και προγραμματισμός: για θέματα που αφορούν την ιδιότητα του στο συγκεκριμένο χώρο
- Πληροφόρηση: για θέματα που μπορεί να εκτείνονται από επαγγελματολογία μέχρι σεξουαλική διαπαιδαγώγηση
- Ψυχομετρία και γενικά μετρήσεις αξιολόγησης: όπου παίρνουν διάφορες μορφές κατά περίπτωση
- Προσανατολισμός: των ατόμων ευθύνης τους όπου οι ειδικές λειτουργίες του προσανατολισμού που θα χρειαστεί να υλοποιηθούν, εξαρτάται από το χώρο εφαρμογής
- Διευκόλυνση της μετάβασης στην εκτός σχολείου ζωή: εάν πρόκειται για σχολείο
- Διευκόλυνση της προσαρμογής των νέων ατόμων: μαθητών εφόσον πρόκειται για σχολείο, εργατών εάν πρόκειται για επιχείρηση κ.τ.λ.

Να σημειωθεί ακόμη πως ο ρόλος του Συμβούλου μπορεί να είναι και διοικητικός. Το τελευταίο διάστημα παρατηρείται να προτιμάται ο Σύμβουλος σε διοικητικό ρόλο ή για διευθυντικές θέσεις συμβουλευτικών υπηρεσιών. Όπως αναφέρει ο Δημητρόπουλος (1998) η θέση του συνεχώς αναβαθμίζεται, αναλαμβάνοντας ηγετικούς ρόλους στους οργανισμούς όπου απασχολείται. Στο εξωτερικό και ιδιαίτερα στην Αμερική (ΗΠΑ), στα περισσότερα πανεπιστήμια υπάρχουν προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές Συμβούλων σε όλα τα επίπεδα ειδίκευσεων.

Ο Σύμβουλος λοιπόν σε όποια θέση και να εργάζεται θα πρέπει να κατανοεί τον συμβουλευόμενο και να εξυπηρετεί τα συμφέροντα του οργανισμού που βρίσκεται εφόσον δεν θίγουν τα ανθρώπινα δικαιώματα.

### **3.3 Χαρακτηριστικά του Συμβούλου Απασχόλησης**

Στην πορεία εξέλιξης της συμβουλευτικής δημιουργήθηκαν διάφορα ερωτήματα που αφορούν τον καλό και αποτελεσματικό Σύμβουλο καθώς και αν οι μελλοντικοί Σύμβουλοι επιλέγονται με βάση τα χαρακτηριστικά τους.

Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (1998) ένας Σύμβουλος πρέπει να διαθέτει κάποια γενικά χαρακτηριστικά όπως αυτά που αναφέρονται στη συνέχεια.

Ένας Σύμβουλος είναι επαγγελματικά καταρτισμένος εάν έχει θεωρητική και πρακτική γνώση, έχει την ικανότητα εξέλιξης και αναπροσαρμογής, βοηθάει τον άνθρωπο, είναι ευέλικτος, αυθόρμητος, αποδέχεται τις αδυναμίες του άλλου, έχει ουδέτερη και όχι επικριτική στάση, αποδέχεται τον εαυτό του, είναι ανεκτικός, δείχνει κατανόηση, δημοκρατική συμπεριφορά και αφήνει στο άτομο ελευθερία επιλογής.

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά έχουν κάποια κοινά σημεία με αυτά που αναφέρει η Μαλικιώση-Λοϊζου (1999) τα οποία αφορούν τον κάθε εκπρόσωπο της θεωρίας και είναι η *ενσυναίσθηση, μη κτητική ζεστασιά και γνησιότητα του Συμβούλου με τον Συμβουλευόμενο*. Με την άποψη αυτή συμφωνούν πολλοί θεωρητικοί ανάμεσά τους και οι Freud, Fromm-Reichmann, Otto Rank & Alfred Adler.

Τα χαρακτηριστικά τα οποία προέκυψαν από μια συστηματική έρευνα που είχε πραγματοποιηθεί διακρίνονται στους εξής οκτώ άξονες αναφοράς (Δημητρόπουλος, 1998, σ.133).

- I. χαρακτηριστικά προσωπικότητας,*
- II. Αγάπη προς τον συνάνθρωπο*
- III. Προώθηση προς το επάγγελμα του Συμβούλου*
- IV. Σύστημα προσωπικών και γενικότερων αξιών*
- V. Εμπιστοσύνη στο συνάνθρωπο*
- VI. Τρόπο θεώρησης της ζωής, του κόσμου, του ανθρώπου*
- VII. Αντίληψη του τρόπου άσκησης της συμβουλευτικής*
- VIII. Διαπροσωπικές και γενικά ανθρώπινες σχέσεις*

Όλα αυτά στοιχεία που αναφέρθηκαν και πολλά περισσότερα διέπουν έναν σωστό και αποτελεσματικό Σύμβουλο, με ξεχωριστή προσωπικότητα. Η δημιουργία επίσης μιας καλής συμβουλευτικής σχέσης με αυτά τα χαρακτηριστικά οδηγεί στην πιο επιτυχή παρέμβαση.

Οι Σύμβουλοι θα πρέπει να παρακινούνται από την ανάγκη για αυτοπραγμάτωση, έχοντας πρώτα ικανοποιήσει τις προσωπικές τους ανάγκες, που σε

καμία περίπτωση η ικανοποίηση των αναγκών αυτών δεν θα πρέπει να επιδιώκεται μέσα από τη συμβουλευτική σχέση (Μαλικιώση- Λοΐζου, 2001).

### **3.4 Εκπαίδευση του Συμβούλου Απασχόλησης**

Η εκπαίδευση του Συμβούλου Απασχόλησης είναι ένα πολύ σημαντικό στάδιο στην εξέλιξή του καθώς και στη διαμόρφωση ικανότητας του ως επαγγελματία. Η κατάρτιση διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα και αφορά την αντίληψη της έννοιας του Συμβούλου. Οι ΗΠΑ παραμένουν πρώτες στην εκπαίδευση συμβουλευτικής, ενώ στη χώρα μας, αναφέρει ο Δημητρόπουλος, (1998) η εκπαίδευση είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Τα τελευταία χρόνια γίνονται διάφορες προσπάθειες για κάποια μεταπτυχιακά προγράμματα όπως η Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών που λειτούργησε από το 1994.

Ένας Σύμβουλος πρέπει να δεχτεί υψηλού επιπέδου επιστημονική κατάρτιση και εκπαίδευση ώστε να μπορεί να αναλάβει ρόλους συμβουλευτικής. Σε ορισμένες περιπτώσεις απαιτούνται ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις.

Με την εκπαίδευση του Συμβούλου ασχολήθηκε και ο Rogers (1981) συνοψίζοντας πως οι πρακτικές που θα πρέπει να προσανατολιστεί ένας Σύμβουλος είναι οι εξής:

- Η ειδική κατάρτιση σε συγκεκριμένες τεχνικές και δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την εφαρμογή της συμβουλευτικής.
- Η καλλιέργεια της κατάλληλης διάθεσης και στάσης του Συμβούλου η ανάπτυξη της γνωριμίας και κατανόησης του δικού του εαυτού.
- Η εστίαση στη θεραπεία ως δραστηριότητα με εξωτερική εκπαίδευση, αλλά και εφαρμογή στην αυτοθεραπεία.
- Η πρακτική εφαρμογή της συμβουλευτικής ως σημαντικό μέρος όλης της κατάρτισης.

Η Μαλικιώση-Λοΐζου επίσης αναφέρει τους τομείς στους οποίους πρέπει να εκπαιδευτεί επαρκώς ένας Σύμβουλος μέσα από έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Πανεπιστήμιο της Αμερικής (Harrigan, Hutchings, Malikiosi & Mishou, 1997).

Η εκπαίδευση θα πρέπει να στοχεύει:

1. Όσον αφορά τη συμβουλευτική θεωρία και πράξη

- α. στην γνώση της θεωρίας και της τεχνικής που χρησιμοποιεί η συμβουλευτική
- β. στην απόκτηση μιας εποικοδομητικής συμβουλευτικής σχέσης
- γ. στην ανάπτυξη ικανοτήτων και διαφόρων δεξιοτήτων στη συνέντευξη: σεβασμό για τις αξίες και τις ανάγκες του άλλου, αντικειμενικότητα, ενσυναίσθηση κ.τ.λ.
- δ. στη δημιουργία προσωπικού μοντέλου συμβουλευτικής
- ε. στην αναγνώριση των ατόμων που χρειάζεται να παραπεμφθούν σε άλλο ειδικό

2. Όσον αφορά τη μάθηση και το συντονισμό των γνώσεων του

- α. στην γνώση των αρχών και των όρων που διευκολύνουν τη μάθηση και τη γνώση των θεωριών
- β. στην ικανότητα να σχετίζει τις αρχές της μάθησης με τα στάδια της ανθρώπινης ανάπτυξης και εξέλιξης
- γ. στην ικανότητα να κάνει πράξη τις αρχές της μάθησης

3. Όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη και τον προγραμματισμό

- α. στην εκμάθηση γνώσεων και θεωρίας για επαγγελματική εξέλιξη
- β. στην γνώση σχετικά με τα οικονομικά, κοινωνικά και ψυχολογικά στοιχεία που αφορούν την εργασία
- γ. στην ικανότητα για τη σωστή καθοδήγηση του ανθρώπου

4. Όσον αφορά τη διοίκηση (σχεδιασμός και ανάπτυξη προγράμματος συμβουλευτικής)

- α. στην ικανότητα ανάπτυξης προγραμμάτων, διαδικασιών και πολιτικής
- β. στην ανάπτυξη ικανότητας για τρόπους αξιολόγησης
- γ. στην απόκτηση ικανότητας επίβλεψης και οργάνωσης
- δ. στην ικανότητα για ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων

5. Όσον αφορά την έρευνα

- α. στην απόκτηση γνώσης για τη συμβουλευτική ερευνητική βιβλιογραφία
- β. στην απόκτηση γνώσης και ικανότητας για τη διεξαγωγή έρευνας στη συμβουλευτική
- γ. στην απόκτηση γνώσης των ψυχομετρικών κλιμάκων, εφαρμογής αυτών και αξιολόγησης της ερμηνείας τους

6. Όσον αφορά την παραπομπή

- α. στην απόκτηση ικανότητας για την παραπομπή των ανθρώπων σε άλλες υπηρεσίες, ιδρύματα ή ειδικούς για να βοηθηθούν σε περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητο (Μαλικιώση- Λοΐζου, 2001).

Τα στοιχεία που αναφέρθηκαν είναι οι βασικοί τομείς εκπαίδευσης για έναν Σύμβουλο, ο Δημητρόπουλος, (1998) τονίζει επίσης πως ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να αποκτά επαρκή εκπαίδευση εφαρμόσιμη στη χρήση τεχνικών, μεθόδων, δεξιοτήτων, μέσων, υλικών οργάνων κ.λπ. τα οποία χρησιμοποιεί η κάθε παρέμβαση, όπως και ενημέρωση για τις νέες τεχνολογίες και τις δυνατότητες που προσφέρουν. Τέλος αναφέρεται πως ο εκπαιδευόμενος κατά τη διάρκεια της πρακτικής εκπαίδευσης έχει το δικαίωμα εποπτείας.

### **3.5 Δεξιότητες του Συμβούλου Απασχόλησης**

Ένας Σύμβουλος χρειάζεται ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων και θεωρητική ενημέρωση όσον αφορά τη συμβουλευτική. Στη συμβουλευτική υπάρχουν ορισμένες βασικές δεξιότητες που αποτελούν μέρος σχεδόν όλων των προσεγγίσεων. Οι πιο σημαντικές από αυτές είναι:

A. Η ικανότητα του Συμβούλου να είναι καλός ακροατής, η οποία ικανότητα προϋποθέτει καλή αυτογνωσία και ανταπόκριση στα λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα του πελάτη και

B. Η κατανόηση του Συμβούλου όσον αφορά τα συναισθήματα του πελάτη. Θα πρέπει να τον αποδέχεται και να δείχνει σεβασμό στο πρόσωπό του (Χρυσ Κοσμίδου-Hardy & Αθ. Γαλανουδάκη- Ράπτη, 1996).

Ορισμένες από τις δεξιότητες που αναφέρθηκαν παραπάνω αναφέρονται επίσης και στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007) ως τεχνικές και είναι οι ακόλουθες:

- Ø Η ικανότητα του Συμβούλου να είναι καλός ακροατής, να βοηθάει το άτομο να διακρίνει και να οργανώνει γεγονότα και συναισθήματα με ανοιχτές ερωτήσεις, να είναι υπομονετικός και συγκεντρωμένος
- Ø Να ανταποκρίνεται στα λεγόμενα και να κατανοεί τα συναισθήματά του (ενσυναίσθηση)
- Ø Να εφαρμόζει τις διαδικασίες ανατροφοδότησης, κάνοντας το άτομο να καταλάβει πιθανές αποκλίσεις, αντιφάσεις
- Ø Να εφαρμόζει την διαδικασία της αναπλαισίωσης για να επεξεργαστεί τις πληροφορίες δίνοντας στο άτομο τη δυνατότητα να αποκτήσει στρατηγική και διαφοροποιημένη θετική θεώρηση

Συνοψίζοντας πρέπει να αναφερθεί πως ένας Σύμβουλος για να είναι προσιτός πρέπει να χρησιμοποιεί τις παραπάνω δεξιότητες- τεχνικές και επίσης να αποφεύγει την επιστημονική ορολογία, να ανταποκρίνεται στα δεδομένα επικοινωνίας του ατόμου, να προωθεί την ενεργητική συμμετοχή των ωφελούμενων, να αποφεύγεται η μονοτονία και να τονώνει το ενδιαφέρον των εξυπηρετούμενων (Μετοχιανάκης 1999,όπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

Σύμφωνα με τις Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007) υπάρχουν και κάποιες βασικές αρχές δεοντολογίας όπου διασφαλίζουν τη νομιμότητα, την εγκυρότητα και την επαγγελματική ευθύνη του Συμβούλου. Οι αρχές είναι οι εξής:

- Ο Σύμβουλος έχει τη γνώση της κοινωνικής και οικονομικής κατάστασης για την ανεργία, των πολιτικών που αναπτύσσονται, την αντιμετώπισή της και τα προγράμματα που εφαρμόζονται
- Διαθέτει γνώσεις για τα χαρακτηριστικά των ομάδων στόχου που εξυπηρετεί

- Γνωρίζει καλά το αντικείμενο που ασχολείται και επιμορφώνεται διαρκώς για να μπορεί να ανταπεξέλθει σε νέες εξελίξεις
- Αποδέχεται τον συμβουλευόμενο, τον σέβεται και δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης
- Δεν κάνει διακρίσεις και ενεργεί ισότιμα
- Βάζει σε προτεραιότητα τα συμφέροντα των εξυπηρετούμενων και προσφέρει με τη μεγαλύτερη απόδοση τις υπηρεσίες του
- Παρέχει ολοκληρωμένη και έγκυρη πληροφόρηση σε όλα τα θέματα της συμβουλευτικής καθώς και για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του ατόμου
- Τηρεί το απόρρητο και δεν δημοσιοποιεί προσωπικά στοιχεία των ωφελούμενων
- Δημιουργεί επαγγελματική σχέση με τον πελάτη χωρίς καμία προσωπική-συναισθηματική εμπλοκή
- Αναλαμβάνει το χειρισμό σε περιπτώσεις που έχει τη δικαιοδοσία και δεν εμπλέκεται σε θέματα που δεν αφορούν την αρμοδιότητα του
- Είναι αμερόληπτος, ακέραιος και δεν εκμεταλλεύεται τον συμβουλευόμενο για προσωπικό όφελος.
- Τηρεί αρχείο για τις παρεμβάσεις του
- Παρέχει επαγγελματική δέσμευση
- Είναι ευέλικτος, αναπροσαρμόζει τις τεχνικές και τους στόχους σύμφωνα με τις ανάγκες του ατόμου
- Αναπτύσσει συνεργασία με τους συναδέλφους του, μέσα σε κλίμα σεβασμού, εμπιστευτικότητας και ανταλλαγής τεχνογνωσίας
- Συνεργάζεται με στελέχη άλλων φορέων ή οργανισμών που εμπλέκονται στην παροχή του έργου του
- Αξιοποιεί τις ευκαιρίες που του παρέχονται για την προώθηση προτάσεων, αλλαγές στο σχεδιασμό και την εφαρμογή του έργου του



### **3.6 Στάδια της Συμβουλευτικής Στήριξης της Απασχόλησης**

Η παροχή στήριξης από τον Σύμβουλο Απασχόλησης μπορεί να αφορά και την επαγγελματική απασχόληση. Στην περίπτωση αυτή οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να προσέλθουν στο ανάλογο φορέα και να ακολουθήσουν συγκεκριμένα βήματα. Σε πρώτη φάση ακολουθείτε από τον Σύμβουλο Απασχόλησης μια διαδικασία για συλλογή στοιχείων, διερεύνηση του αιτήματος και ενημέρωση του ατόμου για τα χαρακτηριστικά των υπηρεσιών. Στη συνέχεια ο ενδιαφερόμενος συμπληρώνει ένα ερωτηματολόγιο, ενημερώνεται για τη διαδικασία ένταξης, υποβάλλει τα ανάλογα δικαιολογητικά και τέλος πραγματοποιείται μια διαδικασία επιλογής ωφελούμενων με βάση συγκεκριμένων κριτηρίων. Με αυτόν τον τρόπο τα άτομα που εντάσσονται στο πρόγραμμα συμβουλευτικής θα υποβληθούν από τις παρεχόμενες υπηρεσίες στα εξής στάδια (Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

- 1. Υποδοχή και Διερεύνηση Αναγκών*
- 2. Προσωπικός, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Απολογισμός*
- 3. Ανάπτυξη Προσωπικών, Εκπαιδευτικών και Επαγγελματικών Στόχων*
- 4. Υλοποίηση Προσωπικών, Εκπαιδευτικών και Επαγγελματικών Στόχων*
- 5. Κλείσιμο και Αξιολόγηση Συμβουλευτικής*
- 6. Μετα-παρακολούθηση*

Να σημειωθεί ότι η παρακολούθηση των σταδίων δεν ακολουθεί τη σειρά παρουσίασης. Κάποια από τα στάδια μπορεί να μεταβληθούν ή να παραληφθούν ή να δοθεί περισσότερη έμφαση σε κάποιο από αυτά ανάλογα με τις ανάγκες των εξυπηρετούμενων.

#### **3.6.1 Υποδοχή και Διερεύνηση Αναγκών**

Σκοπός του πρώτου σταδίου είναι ο Σύμβουλος Απασχόλησης να διακρίνει τις πραγματικές ανάγκες του ατόμου σε σχέση με την ένταξή του στην αγορά εργασίας. Το στάδιο αυτό αφορά κυρίως την πρώτη συνάντηση και ο Σύμβουλος Απασχόλησης θα πρέπει να αναπτύξει σχέση εμπιστοσύνης με τον συμβουλευόμενο, να τον κάνει να νιώσει ασφάλεια, να τον διαβεβαιώσει για την τήρηση του απορρήτου, να τον ενημερώσει για τη δομή των συνεδριών, να δώσει στο άτομο να καταλάβει πως δεν θα του δώσει λύσεις αλλά κατευθύνσεις και ενδυνάμωση, να συνάψουν το συμβόλαιο

συνεργασίας και να καθορίσουν τις τεχνικές και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσουν.

### **3.6.2 Προσωπικός, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Απολογισμός**

Το στάδιο αυτό συνδέεται με την προσωπικότητα του ατόμου και τα κοινωνικά του βιώματα τα οποία θεωρεί ότι έχουν διαμορφώσει την αντίληψη του και τη συμπεριφορά του και έχουν μετατραπεί ως εμπόδια στην προσπάθειά του για να ενταχθεί στην αγορά εργασίας. Στόχος λοιπόν είναι το άτομο να καταφέρει να συμφιλιωθεί με τα χαρακτηριστικά αυτά και να θέσει προσωπικούς στόχους για να μπει στην αγορά εργασίας ξεχωρίζοντας την επαγγελματική ζωή από την κοινωνική. Όλα τα παραπάνω μπορεί να επιτευχθούν μέσα από την αυτοβελτίωση, τον επαναπροσδιορισμό, την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης και την αυτοδιαχείριση σε συνεργασία φυσικά με τον Σύμβουλο Απασχόλησης ο οποίος να τονιστεί ότι στο συγκεκριμένο στάδιο δεν κάνει ψυχοθεραπεία, για το λόγο αυτό θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός με το ρόλο του ώστε να μη δώσει λανθασμένη εντύπωση στο άτομο.

### **3.6.3 Εκπαιδευτική και Επαγγελματική εμπειρία**

Σε αυτό το σημείο επιδιώκεται η περιγραφή των τομέων εκπαίδευσης που έχει ολοκληρώσει το άτομο με σκοπό να συνειδητοποιήσει τα προσόντα του και να προσδιορίσει τα κενά. Στη συνέχεια ο ωφελούμενος αφού έχει προηγηθεί μια διαδικασία ιεράρχησης στοιχείων, θα διερευνήσει τα μέσα, τις συνθήκες και τις προϋποθέσεις εισόδου για να συνειδητοποιήσει εάν η επαγγελματική του πορεία είναι αποτέλεσμα συνειδητής επιλογής ή όχι. Επίσης θα πραγματοποιηθεί διαδικασία αναγνώρισης των επαγγελματικών στοιχείων του ατόμου για να ξεκινήσει η διερεύνηση επιλογής των πραγματικών επιθυμιών.

### **3.6.4 Ανίχνευση Δεξιοτήτων-Ικανοτήτων**

Στην ενότητα αυτή στόχος είναι η ανάπτυξη της αυτογνωσιακής διεργασίας του ατόμου και ενημέρωση για τις βασικές του επαγγελματικές δεξιότητες αλλά και ανάπτυξη της επικοινωνίας του. Αναφέρεται επίσης ότι γίνεται ανάπτυξη ορισμένων

γενικών ικανοτήτων όπως η υπευθυνότητα, ο αυτοέλεγχος, οργανωτικές ικανότητες, πρωτοβουλία, δημιουργικότητα κ.α.

### **3.6.5 Επαγγελματικός Προσανατολισμός**

Στην παρούσα θεματική ενότητα πραγματοποιείται συστηματική καθοδήγηση σύμφωνα με τις ιδιαίτερες κλίσεις, ενδιαφέροντα και ικανότητες του ατόμου. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός συνδέεται με την κατεύθυνση προς μια συγκεκριμένη επιλογή, τον επαναπροσδιορισμό επαγγελματικού στόχου και την επιλογή για το είδος της απασχόλησης αν δηλαδή βρει εργασία ή ιδρύσει επιχείρηση. Το άτομο καλείται να εξετάσει τους λόγους που είναι αναγκαία η εργασία αφορά δηλαδή την προσωπική εξέλιξη, κοινωνική άνοδο, κάλυψη αναγκών, επιβράβευση κ.α. Τη σύνδεση προτιμήσεων, ικανοτήτων και γνώσεων, την ενημέρωση για τάσεις και άλλες προοπτικές στην αγορά εργασίας και τα χαρακτηριστικά για επιλεγμένα επαγγέλματα σχετικά με το πλαίσιο άσκησης επαγγέλματος (Τριπερίνα, 2002 Πιστοφίδης, 2003 Δημητρόπουλος, 2004 όπ. αναφ. στο Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη, 2007).

### **3.6.6 Ανάπτυξη Επιχειρηματικής Ιδέας**

Στη φάση αυτή θα συνεχίσουν τα άτομα που έχουν αποφασίσει ή βρίσκονται σε δίλημμα να ιδρύσουν επιχείρηση. Κεντρικό σημείο είναι να συνειδητοποιήσουν τις ευθύνες που πρέπει να αναλάβουν, το χρόνο που πρέπει να αφιερώσουν και την προσπάθεια που θα καταβάλλουν. Έπειτα το άτομο καλείται να ελέγξει την πορεία της επιχείρησης και να εξετάσει λεπτομερώς όλες τις παραμέτρους.

### **3.6.7 Ενίσχυση Επαγγελματικού Προφίλ- Στόχοι Περαιτέρω Εκπαίδευσης**

Ο Σύμβουλος προσπαθεί να ενισχύσει το επαγγελματικό προφίλ του ατόμου μέσω προσδιορισμού στόχων, εκπαίδευσης και ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων. Ο ωφελούμενος πρέπει να ενημερώνεται διαρκώς για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και να κάνει προσπάθεια για αυτοδιερεύνηση.

### **3.6.8 Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας**

Τα άτομα που ενδιαφέρονται για μισθωτή εργασία, μαθαίνουν τις τεχνικές που θα ακολουθήσουν για να μπουν στην αγορά εργασίας πρέπει δηλαδή να τηρούν επαγγελματικό φάκελο, να έχουν βιογραφικό, να συντάσσουν συνοδευτική επιστολή, να εξοικειώνονται με τα μέσα αναζήτησης θέσεων εργασίας και τέλος να προετοιμάζονται για τη συνέντευξη με τον εργοδότη.

### **3.6.9 Επιχειρηματικό Σχέδιο**

Στο επιχειρηματικό σχέδιο επιδιώκεται η στήριξη του ατόμου στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της επιχείρησης. Τα κεντρικά σημεία της ενότητας αυτής είναι η δόμηση του χρονοδιαγράμματος, η δημιουργία αναλυτικού προϋπολογισμού, η τελική προετοιμασία, η διαδικασία έναρξης και τέλος η λειτουργία και η προώθηση της επιχείρησης.

### **3.6.10 Αντιμετώπιση Δυσκολιών Ένταξης στην Απασχόληση**

Στόχος του Συμβούλου Απασχόλησης είναι η κατάλληλη προετοιμασία του ατόμου για αντιμετώπιση τυχόν δυσκολιών στην έναρξη της εργασίας ή στο μέλλον. Τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν είναι η αδυναμία εύρεσης εργοδότη, δυσκολία ένταξης και παρακολούθησης προγραμμάτων στήριξης, δυσκολίες σε γραφειοκρατικές διαδικασίες και προβλήματα που μπορεί να παρουσιαστούν στο χώρο της εργασίας.

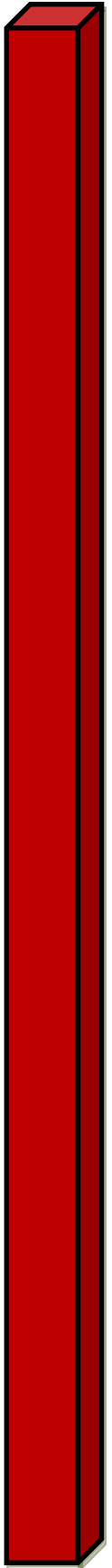
### **3.6.11 Κλείσιμο και Αξιολόγηση Συμβουλευτικής**

Στο κλείσιμο της συνεργασίας στόχος είναι το άτομο να αναγνωρίσει τη σκοπιμότητα της κάθε ενότητας, να προετοιμαστεί για την αποδέσμευση από το συμβουλευτικό πλαίσιο και να συνεχίσει σταθερά την προσπάθεια του για ενδυνάμωση και αυτοπεποίθηση. Επίσης σε συνεργασία με τον Σύμβουλο Απασχόλησης θα διαπιστώσουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα αν δηλαδή το άτομο κατανόησε τις δυνατότητές του, ενδυναμώθηκε, απέκτησε γνώσεις, εξοικειώθηκε με στρατηγικές σχεδιασμού, κινητοποιήθηκε κ.α. Στο τελευταίο στάδιο συνεχίζεται η επικοινωνία με τον Σύμβουλο Απασχόλησης αλλά λιγότερο συστηματικά στα πλαίσια της μετα-παρακολούθησης. Τέλος ακολουθεί αξιολόγηση

της συμβουλευτικής διαδικασίας που αφορά τον σχεδιασμό την εφαρμογή, την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα.

# ΜΕΡΟΣ Β΄

## ΕΡΕΥΝΑ



## **Κεφάλαιο 4**

### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

#### **4.1 Σκοπός έρευνας**

Δεδομένου ότι η παρούσα έρευνα είναι ενταγμένη στην όλη προβληματική που έχουμε εκθέσει έως τώρα, είναι λογικό η όλη προβληματική να εμφορείται από αντίστοιχες στοχοθεσίες. Ως εκ τούτου, ως σκοπό της συγκεκριμένης έρευνας θέσαμε τη μελέτη του ρόλου των Κοινωνικών Λειτουργών οι οποίοι εργάζονται ως Σύμβουλοι Απασχόλησης απέναντι στις ομάδες που εξυπηρετούν.

#### **4.2 Σημαντικότητα έρευνας**

Η παρούσα έρευνα θεωρείται σημαντική καθώς η ανεργία αποτελεί ένα μείζον κοινωνικό πρόβλημα στη σημερινή κοινωνία το οποίο επιφέρει ψυχοκοινωνικές συνέπειες στους ανέργους και στις οικογένειές τους. Σε αυτή την κρίσιμη κατάσταση στην οποία καλούνται να βρεθούν οι άνεργοι, οι Σύμβουλοι Απασχόλησης μπορούν να προσφέρουν σημαντική βοήθεια που θα ενδυναμώσει, παροτρύνει και καθοδηγήσει τα άτομα που αναζητούν εργασία. Το γεγονός αυτό παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον για το ρόλο και τη στάση των Κοινωνικών Λειτουργών ως Συμβούλων Απασχόλησης κάτι που οδήγησε στην μελέτη και έρευνα του συγκεκριμένου θέματος.

#### **4.3 Ερευνητικά ερωτήματα**

Προκειμένου να εντοπίσουμε το ρόλο του Κοινωνικού Λειτουργού ως Συμβούλου Απασχόλησης θέσαμε τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- Ø Ποιος είναι ο ρόλος του Συμβούλου Απασχόλησης;
- Ø Ποια μεθοδολογία χρησιμοποιεί ο Κοινωνικός Λειτουργός ως Σύμβουλος Απασχόλησης;
- Ø Ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζει ο Σύμβουλος Απασχόλησης;
- Ø Ποιες είναι οι προτάσεις του Κοινωνικού Λειτουργού ως Συμβούλου Απασχόλησης;

#### **4.4 Είδος έρευνας**

Η συγκεκριμένη έρευνά αντλεί κυρίως από την ποιοτική παράδοση των κοινωνικών επιστημών. Η ποιοτική έρευνα είναι *«μια προσπάθεια για την κατανόηση καταστάσεων μέσα στη μοναδικότητά τους ως μέρος ενός συγκεκριμένου περιεχομένου περιγράφοντας τις αλληλεπιδράσεις μέσα σε αυτό»*, (Patton, 1985). Η ποιοτική έρευνα δεν προσπαθεί να προβλέψει τι πιθανόν θα συμβεί στο μέλλον, αλλά να κατανοήσει το τώρα, την υπάρχουσα κατάσταση.

Πιο συγκεκριμένα, στόχος της ποιοτικής έρευνας είναι να φέρει στο προσκήνιο αυτό που στη φαινομενολογία ονομάζεται απόθεμα γνώσης των υποκειμένων έτσι όπως αυτό έχει αποκρυσταλλωθεί στη βιογραφία τους και λειτουργεί ως πλαίσιο καθορισμού της συμπεριφοράς τους. Στα πλαίσια αυτά οι ερευνητές που υιοθετούν την ποιοτική μεθοδολογία δεν ξεκινούν την ερευνητική τους πράξη έχοντας διατυπώσει υποθέσεις τις οποίες θέλουν να επιβεβαιώσουν ή να διαψεύσουν (απαγωγικός συλλογισμός), αλλά τουναντίον ξεκινούν με ένα χαλαρό εννοιολογικό πλαίσιο με στόχο την ερμηνεία που τα ίδια τα άτομα δίνουν στον εαυτό τους, στη κατάσταση που ζουν και στο θεσμό που τη περιβάλλει (Cohenetal, 2008). Με άλλα λόγια αποσκοπεί στη διερεύνηση, ανάλυση και κατανόηση μιας κατάστασης απαντώντας στα ερωτήματα «πως» και «γιατί» και όχι η απλή ανάδειξή τους σε ποσοτικά αποτελέσματα. Μέσω της ποιοτικής προσέγγισης παρέχεται η δυνατότητα εμβάθυνσης σε κοινωνικά φαινόμενα εξετάζοντας τις συμπεριφορές και τις εμπειρίες των κοινωνικών υποκειμένων (Mason, 2003).

Για το λόγο αυτό στην παρούσα μελέτη κρίθηκε καταλληλότερο το είδος της ποιοτικής έρευνας θέλοντας να μελετήσουμε εις βάθος την κατάσταση και να εξάγουμε ποιοτικά αποτελέσματα που να απαντούν στο «πως» και στο «γιατί».

#### **4.5 Ερευνητικό εργαλείο**

Για τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη ως εργαλείο. Η συγκεκριμένη μέθοδος βασίζεται σε έναν οδηγό συνέντευξης ο οποίος είναι κοινός για κάθε ερωτώμενο. Επομένως το εργαλείο της έρευνας είναι η συνέντευξη η οποία αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού και ανοιχτού τύπου.



Τα πλεονεκτήματα της συνέντευξης ως ερευνητικό εργαλείο είναι σύμφωνα με το Tuckman, 1972 (οπ. αναφ. στοRobson). Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης υπάρχει η δυνατότητα διευκρίνησης των απαντήσεων, ευκαιρίες για ερωτήσεις αλλά και εμβάθυνσης σε θέματα που ενδιαφέρουν τον συνεντευκτή καθώς και ένα καλό ποσοστό ανταπόκρισης. Επιπλέον σύμφωνα με τον Robson οι συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο μπορούν να μας δώσουν μηνύματα που δεν θα λαμβάναμε μέσω ενός ερωτηματολογίου. Αυτά τα μηνύματα αφορούν μη λεκτικές ενδείξεις, έκφραση προσώπου και στάση σώματος. Τέλος η συνέντευξη αποτελεί έναν ευέλικτο τρόπο να λαμβάνουμε πληροφορίες, καθώς είναι ευκολότερο να ρωτούμε άμεσα τους ερωτώμενους και να λαμβάνουμε τις απαντήσεις.

Συμπεραίνοντας, στην ποιοτική μας έρευνα επιλέξαμε την ημιδομημένη συνέντευξη ως ερευνητικό εργαλείο διότι στόχος μας είναι να αναδείξουμε πως οι ίδιοι οι Σύμβουλοι Απασχόλησης νοηματοδοτούν το ρόλο τους και την καθημερινή τους επαγγελματική πρακτική.

#### **4.6 Πληθυσμός – Δείγμα**

Ο πληθυσμός της παρούσας έρευνας είναι οι Κοινωνικοί Λειτουργοί που εργάζονται ως Σύμβουλοι Απασχόλησης σε όλη την Ελλάδα, ανεξαρτήτου φύλου και ηλικίας. Ο πληθυσμός σύμφωνα με τους Cohen, Manion και Morrison είναι το σύνολο των ατόμων – περιπτώσεων που βρίσκονται υπό μελέτη σε μια έρευνα.

Το δείγμα είναι η μικρότερη ομάδα ή το υποσύνολο του πληθυσμού. Εξαιτίας της δυσκολίας συλλογής πληροφοριών από όλα τα μέλη του πληθυσμού οι ερευνητές τις περισσότερες φορές συλλέγουν πληροφορίες από το δείγμα με τρόπο που να παρέχει την όσο πιο αντιπροσωπευτική γνώση (όπ. π. σ. 297).

Το δείγμα της συγκεκριμένης μελέτης ήταν οι οκτώ συμμετέχοντες Κοινωνικοί Λειτουργοί οι οποίοι εργάζονται ως Σύμβουλοι Απασχόλησης σε δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες. Το δείγμα μας ήταν ανεξαρτήτου ηλικίας, εθνικότητας και φύλου. Από αυτούς οι πέντε ήταν γυναίκες που εργάζονταν στην Πάτρα, ο ένας άντρας ο οποίος εργάζεται στην Αθήνα και οι υπόλοιποι δύο, γυναίκες που εργάζονται στην Κρήτη.

Αφού έγινε τηλεφωνική και μέσω email επικοινωνία, προσεγγίσαμε τους Συμβούλους Απασχόλησης, τους ενημερώσαμε για το σκοπό της έρευνας και τους ζητήσαμε να συμμετάσχουν σε αυτήν. Με τα άτομα που δέχθηκαν να συμμετάσχουν κλείσαμε ένα ραντεβού για την πραγματοποίηση της συνέντευξης η οποία έγινε ως επί το πλείστον επισκέπτοντάς τους στην υπηρεσία όπου εργάζονταν, αλλά και μέσω Skype με όσους δεν ήταν εφικτή η προσωπική επαφή. Και στις δύο περιπτώσεις οι πληροφορίες καταγράφονταν με τη μέθοδο της μαγνητοφώνησης αφού είχαμε πρώτα την έγκριση των συνεντευξιαζόμενων. Ο χρόνος που χρειάστηκε για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων ήταν περίπου ένας μήνας, από τα μέσα Μαΐου έως τα μέσα Ιουνίου. Δέχθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα οκτώ Κοινωνικοί Λειτουργοί – Σύμβουλοι Απασχόλησης από τους οποίους:

- Ø 1 από ΚΕΚ της πόλης Πάτρας
- Ø 2 από τον ΟΑΕΔ της πόλης Πάτρας
- Ø 2 από το Δήμο Ηρακλείου
- Ø 2 από ΕΚΠΑ της πόλης Πάτρας
- Ø 1 από τη ΓΣΕΕ της πόλης Αθήνας

#### **4.6.1 Μέθοδος Δειγματοληψίας**

Η μέθοδος δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκε ήταν η «βολική». Η συγκεκριμένη μέθοδος επιλέχθηκε επειδή το δείγμα μας ήταν το πλέον προσβάσιμο για τη διεξαγωγή της έρευνας σύμφωνα με τις δυνατότητες της ερευνητικής ομάδας.

Σύμφωνα με τον Robson (2010), η «βολική» δειγματοληψία ή αλλιώς δειγματοληψία ευκολίας ενέχει την επιλογή των πιο κοντινών και πιο αντιπροσωπευτικών ατόμων.

Η διαδικασία αυτή συνεχίζεται μέχρι τη συγκέντρωση του ικανοποιητικού μεγέθους δείγματος. Όπως αναφέρουν οι Cohen, Manion και Morrison (2008) με τη «βολική» δειγματοληψία επιλέγονται τα άτομα που βρίσκονται κοντά στον ερευνητή και διατίθενται να βοηθήσουν στην ερευνητική διαδικασία. Με άλλα λόγια ο ερευνητής επιλέγει τα άτομα στα οποία έχει την όσο πιο δυνατή πρόσβαση.

#### **4.7 Περιορισμοί της Έρευνας**

Στην προσπάθεια ολοκλήρωσης της παρούσας μελέτης παρουσιάστηκαν διάφορες δυσκολίες που εμπόδισαν την ομαλή διεξαγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας. Λόγος γίνεται για δύο περιορισμούς οι οποίοι αφορούν την εξεύρεση του δείγματος και τα ενδεικτικά αποτελέσματα. Πιο αναλυτικά στην πρώτη περίπτωση υπήρχε περιορισμός του αριθμού του δείγματος και εξαντλήθηκε κάθε περιθώριο συλλογής δεδομένων, ενώ στη δεύτερη περίπτωση ως αποτέλεσμα της πρώτης, οι απόψεις του δείγματος αφορούν ένα γενικό αποτέλεσμα και δεν μπορεί να είναι αντιπροσωπευτικό για όλους τους Κοινωνικούς Λειτουργούς ως Συμβούλους Απασχόλησης.

## Κεφάλαιο 5

### ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### 5.1 Ο ρόλος του Συμβούλου Απασχόλησης

##### 5.1.1 Οι υπηρεσίες που παρέχει ο Σύμβουλος Απασχόλησης

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης, καταλήγουμε αρχικά στο συμπέρασμα ότι οι περισσότεροι Σύμβουλοι Απασχόλησης - καθεξής αναφέρεται ως Σ.Α - παρέχουν στους ωφελούμενους κυρίως συμβουλευτική, πληροφόρηση, ενδυνάμωση και διασύνδεση με υπηρεσίες, με απώτερο σκοπό την προώθηση του ανέργου στην απασχόληση. Επιπροσθέτως δύο από αυτούς υποστήριξαν ότι παρέχουν εκτός από τα προαναφερθέντα και διασύνδεση ωφελούμενων με διάφορες υπηρεσίες.

Σ.Α.1: *«Ο Σύμβουλος Απασχόλησης παρέχει ενδυνάμωση, εμπύχωση των ατόμων που είναι άνεργοι ώστε να έχουν μια ομαλότερη ένταξη στην αγορά εργασίας ή επανένταξη».*

Σ.Α.6: *«Ενημέρωση, διασύνδεση με φορείς και υπηρεσίες, συμβουλευτική, εμπύχωση».*

Σ.Α.8: *«Ένας Σύμβουλος Απασχόλησης παρέχει υπηρεσίες όπως η συμβουλευτική, η ενημέρωση, η εκπαίδευση επαγγελματικού προσανατολισμού, η διασύνδεση με άλλες υπηρεσίες και φυσικά προώθηση του εξυπηρετούμενου στην απασχόληση».*

##### 5.1.2 Οι ομάδες που εξυπηρετεί ο Σύμβουλος Απασχόλησης

Συνεχίζοντας, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι ο ρόλος του Κοινωνικού Λειτουργού ως Συμβούλου Απασχόλησης είναι ιδιαίτερα σημαντικός καθώς εξυπηρετεί μεγάλο αριθμό ανέργων που κατατάσσονται στις ευπαθείς ομάδες (άτομα με αναπηρία, αποφυλακισμένοι, μετανάστες κ.α). Πιο συγκεκριμένα οι περισσότεροι απάντησαν ότι ασχολούνται με τις παραπάνω πληθυσμιακές ομάδες.

Σ.Α.4: *«ΑΜΕΑ, απεξαρτημένους, αποφυλακισμένους».*

Σ.Α.1: *«Αναλόγως, μπορεί να είναι άνεργοι χρόνια, να είναι άνεργες γυναίκες, άνεργοι ευπαθείς ομάδες».*

Σ.Α.7: *«Ανάλογα με την κατάρτισή του εξυπηρετεί γενικές κατηγορίες ανέργων και ειδικές κατηγορίες ανέργων (άτομα με αναπηρία, ψυχικά ασθενείς, μακροχρόνια άνεργοι, γυναίκες απομακρυσμένων περιοχών, μετανάστες, ρομά, κα)».*

## **5.2 Τα εργαλεία (μεθοδολογία) του Κοινωνικού Λειτουργού ως Συμβούλου Απασχόλησης**

### **5.2.1 Μέθοδος συμβουλευτικής του Συμβούλου Απασχόλησης**

Όσον αφορά τις μεθόδους συμβουλευτικής που χρησιμοποιούν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης, οι ερωτώμενοι της έρευνας έδωσαν διαφορετικές απαντήσεις. Κάποιοι από αυτούς επισήμαναν τη συστημική ως μέθοδο και δύο από αυτούς ανέφεραν τη συνέντευξη. Ακόμα αναφέρθηκε ως μέθοδος που χρησιμοποιούν η ψυχοθεραπεία και τέλος ένας από τους ερωτώμενους απάντησε ότι χρησιμοποιεί συνδυασμό μεθόδων.

Σ.Α 5: *«πραγματικά εγώ θεωρώ ότι η συστημική προσέγγιση είναι αυτή που μπορεί να σε βοηθήσει».*

Σ.Α.7: *«Χρησιμοποιώ συνδυασμός μεθόδων και η επιλογή των τεχνικών έχει επηρεαστεί από την εκπαίδευση και την επιμόρφωση την οποία έχω λάβει».*

### **5.2.2 Προσεγγίσεις και παρεμβάσεις του Συμβούλου Απασχόλησης**

Σχετικά με το είδος της προσέγγισης που χρησιμοποιούν οι Σύμβουλοι, οι περισσότεροι ερωτώμενοι της έρευνας απάντησαν ότι ασχολούνται σε μεγαλύτερο βαθμό σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο και σε μικρότερο βαθμό στο επίπεδο κοινότητας. Ακόμα, ένας από αυτούς απάντησε ότι εκτός από το άτομο, την ομάδα και την κοινότητα ασχολείται και σε επίπεδο οικογένειας.

Σ.Α.8: *«Ατομική συνεδρία αλλά και ομαδική. Παραπομπή και διαχείριση συναισθημάτων, ανατροφοδότηση, επιβεβαίωση, παροχή πληροφοριών και ενθάρρυνση».*

Σ.Α.2: *«Πιάνουμε ούτε λίγο ούτε πολύ όλα τα Κ.Ε. Δηλαδή και με ομάδες και άτομα, λιγότερο κοινότητα αφού πρώτα θα έρθουμε σε επαφή με τους δήμους, κάνοντας παρεμβάσεις όταν κάνουν εκδηλώσεις οι δήμοι».*

Σ.Α.4: *«Κυρίως δουλεύουμε με το άτομο και με την οικογένεια».*

### 5.2.3 Διαφοροποίηση του Συμβούλου Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητά του

Στην έρευνα διαπιστώθηκε ότι στην πλειονότητά τους οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι ένας Σύμβουλος Απασχόλησης διαφοροποιείται ανάλογα με την ειδικότητά του στηριζόμενοι στο ότι κάθε ειδικότητα διαθέτει διαφορετικές γνώσεις. Δύο από τους ερωτώμενους απάντησαν ότι δεν διαφοροποιείται ο Σύμβουλος Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητά του, υποστηρίζοντας πως σημαντικό ρόλο παίζει η επαγγελματική εμπειρία του καθενός, η ευαισθησία και η προσωπική του ανάπτυξη.

Σ.Α.6: *«Βέβαια. Εγώ για παράδειγμα δεν μπορώ να μπω σε νομικά ζητήματα ή πάρα πολύ εξειδικευμένα πράγματα που αφορούν ειδικά τώρα που έχουνε γίνει κάποιες αλλαγές και στο καθεστώς όταν μιλάμε για ευπαθής ομάδες».*

Σ.Α.4: *«Θεωρώ ότι όταν έχεις μια βασική γνώση των κοινωνικών επιστημών μπορείς κάλλιστα να λειτουργήσεις. Μπορώ να σας πω και ένας απόφοιτος λυκείου αν έχει ευαισθησία και μια προσωπική ανάπτυξη σοβαρή θα μπορούσε να κάνει τη δουλειά μου».*

### 5.2.4 Στάδια διαδικασίας Συμβουλευτικής

Παράλληλα, με τις υπηρεσίες που παρέχουν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης, οι περισσότεροι από αυτούς απάντησαν ότι ακολουθούν μια διαδικασία συμβουλευτικής, η οποία διακρίνεται σε τρία κύρια στάδια. Αρχικά ο Σύμβουλος Απασχόλησης καταγράφει πληροφορίες που αφορούν το άτομο μέσω ενός σύντομου ιστορικού. Στη συνέχεια προσπαθεί να καθοδηγήσει, να συμβουλευτεί και να ενδυναμώσει το άτομο, οδηγώντας το τελικά σε ένα σχέδιο δράσης για την εύρεση εργασίας.

Σ.Α. 5: *«Να στο πω και σε σχεδιάγραμμα είναι: ενημέρωση πληροφόρηση, ανάπτυξη κοινωνικών, και επαγγελματικών δεξιοτήτων, λήψη κοινωνικού ιστορικού, επαγγελματικό προσανατολισμό ή επαναπροσανατολισμό, αν χρειάζεται, τεχνικές αναζήτησης εργασίας, κατάρτιση ατομικού σχεδίου δράσης, προσέγγιση της αγοράς εργασίας δηλαδή φεύγει και σου φέρνει τα αποτελέσματα πίσω».*

### 5.3 Δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο Σύμβουλος Απασχόλησης

#### 5.3.1 Κοινωνικοοικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης

Συνεχίζοντας, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, παρατηρήθηκε ότι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης συνάδουν με το φαινόμενο της ανεργίας και τη γενικότερη δυσμενή οικονομική κατάσταση, καθώς οι περισσότεροι ερωτώμενοι ανέφεραν ως εμπόδια την έλλειψη προσωπικού και πόρων, τα οποία είναι αποτελέσματα έλλειψης οικονομικών εσόδων.

Σ.Α.4: *«Νομίζω ότι είναι πολύ βασικό αυτό και επίσης έχω προσπαθήσει στο συγκεκριμένο χώρο να κάνω το καλύτερο δυνατό. Αν και ο συγκεκριμένος χώρος δεν είναι ο πιο κατάλληλος για τα ΑΜΕΑ, δεν χωράει να μπει καρτσάκι άρα τι γραφείο ευπαθών κοινωνικών ομάδων είναι. Άρα για να το πω αλλιώς, το κράτος όπως ακριβώς είναι στο περιθώριο τα ΑΜΕΑ, έτσι είναι και στο περιθώριο τα γραφεία του ΟΑΕΔ. Σαν να μην χρειάζονται, σαν να είναι πολυτέλεια».*

#### 5.3.2 Δυσκολίες ως προς τους ανέργους

Όσον αφορά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης σχετικά με τους ανέργους, όλοι απάντησαν ότι αντιμετωπίζουν κάποια εμπόδια. Η πλειοψηφία υποστήριξε ότι τα εμπόδια αυτά αφορούν την παραίτηση και απόγνωση των ανέργων λόγω της κατάστασης που βιώνουν. Ένας από τους ερωτώμενους απάντησε ότι ένα άλλο εμπόδιο είναι η επαγγελματική εξουθένωση του Συμβούλου παράλληλα με την επιθετικότητα που ίσως να έχει ο ωφελούμενος.

Σ.Α.4: *«Πάντα μπορεί να υπάρξουν δυσκολίες. Είτε επειδή εγώ είμαι κουρασμένη, επειδή εγώ είχα μια δύσκολη μέρα, είτε αυτοί έρχονται επιθετικοί».*

Σ.Α.6: *«Η μόνη δυσκολία που μπορώ να θεωρήσω ως δυσκολία είναι όταν βλέπω την απόγνωση και την αποθάρρυνση των ανέργων λόγω της δυσκολίας τους να βρουν εργασία».*

### **5.3.3 Δυσκολίες ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής ή άλλους φορείς διασύνδεσης και συνεργασίας**

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν οι μισοί από τους ερωτώμενους απάντησαν ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν σχετίζονται με τη γραφειοκρατία (χρονοβόρα διαδικασία συμπλήρωσης εγγράφων). Οι υπόλοιποι αναφέρθηκαν στην υποστελέχωση των υπηρεσιών καθώς και στην έλλειψη δομών και ένας από αυτούς υποστήριξε ότι δεν αντιμετωπίζει καθόλου δυσκολίες.

Σ.Α.4: *«Καμία. Πολύ καλή συνεργασία...»*

Σ.Α.5: *«Οι υπηρεσίες που συνεργαζόμαστε πάρα πολύ είναι σε γραφειοκρατικά θέματα».*

Σ.Α.8: *«όπου υπάρχουν δομές δεν υπάρχουν σημαντικές δυσκολίες. Βασικά προβλήματα η υποστελέχωση και η έλλειψη δομών».*

### **5.3.4. Δυσκολίες ως προς το εργασιακό περιβάλλον**

Στην ερώτηση για το αν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο εργασιακό περιβάλλον, οι τρεις στους οκτώ απάντησαν ότι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν αφορούν κυρίως την έλλειψη εγκαταστάσεων και επαγγελματικού χώρου με τις κατάλληλες προϋποθέσεις. Δύο από τους ερωτώμενους απέδωσαν στις δυσκολίες το φόρτο εργασίας. Τέλος δύο από αυτούς υποστήριξαν ότι δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες.

Σ.Α.5: *«Το ένα είναι ότι εσύ δεν μπορείς να ανταποκριθείς όπως ανταποκρινόσουν πριν στη δουλειά σου γιατί υπάρχει τρομερός φόρτος εργασίας και είσαι στα όρια».*

Σ.Α.4: *«Αν και ο συγκεκριμένος χώρος δεν είναι ο πιο κατάλληλος για τα ΑΜΕΑ, δεν χωράει να μπει καροτσάκι άρα τι γραφείο ευπαθών κοινωνικών ομάδων είναι».*

Σ.Α.1: *«Στον χώρο αυτό το μόνο πρόβλημα είναι ότι δεν υπάρχουν πολλές αίθουσες».*

## **5.4 Προτάσεις του Κοινωνικού Λειτουργού ως Συμβούλου Απασχόλησης**

### **5.4.1 Προτάσεις για τις δυσκολίες που παρατέθηκαν**

Όσον αφορά τις προτάσεις που παρέθεσαν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης σχετικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μισοί από τους ερωτώμενους απάντησαν ότι προτείνουν περισσότερη επιμόρφωση του προσωπικού. Οι δύο στους οκτώ πρότειναν τη στελέχωση των υπηρεσιών με περισσότερο προσωπικό, ενώ οι υπόλοιποι αναφέρθηκαν στην μεγαλύτερη ενημέρωση του κόσμου για την υπηρεσία και στο χρόνο που αφιερώνουν οι ωφελούμενοι στα προγράμματα ο οποίος θα πρέπει να είναι περισσότερο πρακτικός παρά θεωρητικός.



Σ.Α 3: «ένας Σύμβουλος να επιμορφώνεται γιατί οι ανάγκες οι εξελίξεις τρέχουν πρέπει να είναι open-minded για να είναι πιο αποτελεσματικός».

Σ.Α 6: «Θεωρώ για τους ανθρώπους αυτούς υπερβολικό αυτό το χρόνο που τους αφιερώνουν ενώ θα μπορούσαν να τον αφιερώσουν σε ένα κομμάτι πιο πρακτικό. Τους δίνεται λιγότερος χρόνος στην πρακτική εργασία, ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο».

Σ.Α 8: «Εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης και αξιολόγηση αναγκών των ωφελουμένων, κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού και επιπλέον στελέχωση».

#### **5.4.2 Αναγκαιότητα Συμβούλου απασχόλησης με την ειδικότητα του Κοινωνικού Λειτουργού**

Τέλος, όσον αφορά την αναγκαιότητα του Συμβούλου Απασχόλησης να έχει την ειδικότητα του Κοινωνικού Λειτουργού σύμφωνα με τις απαντήσεις που λήφθηκαν από τους συνεντευξιαζόμενους, οι μισοί από αυτούς υποστηρίζουν την αναγκαιότητα θεωρώντας ότι είναι αυτοί με τις πλέον κατάλληλες γνώσεις καθώς μπορούν να εστιάσουν καλύτερα στην πηγή του προβλήματος. Αντίθετα οι υπόλοιποι δεν θεωρούν απαραίτητη την ειδικότητα του Κοινωνικού Λειτουργού για την άσκηση του επαγγέλματος του Συμβούλου Απασχόλησης, υποστηρίζοντας ότι ένας Σύμβουλος Απασχόλησης αρκεί να κατέχει γνώσεις, προσωπικές αξίες και ιδανικά.

Σ.Α.1: «Είναι πολύ σημαντικό, εμείς έχουμε μάθει να ακούμε, ξέρουμε πολύ τα τεχνικά ζητήματα, έχουμε την γνώση της διαμεσολάβησης, εμείς μαθαίνουμε πώς μπορεί κάποιος να οργανώσει τα βήματα του με σκοπό να πετύχει τους στόχους του. Κάποιος που δεν έχει αυτή την κατάρτιση δεν μπορεί να το κάνει αυτό».

Σ.Α.8: «Γιατί μπορεί να ασκήσει συμβουλευτική, να παραπέμψει και να κάνει διασυνδέσεις, καλύπτοντας ψυχοκοινωνικές ανάγκες των ωφελουμένων».

Σ.Α.4: «Δεν το θεωρώ απαραίτητο. Νομίζω οι Κοινωνικοί Λειτουργοί έχουν όλοι σοβαρές δεξιότητες, διότι προερχόμαστε από ένα χώρο που έχει πολύ πρακτική άσκηση..... Δεν είναι απαραίτητο να είσαι Κοινωνικός Λειτουργός, δεν θεωρώ ότι θα έπρεπε να είναι η μοναδική ειδικότητα που θα έπρεπε να είναι εδώ».

## **Κεφάλαιο 6**

### **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

#### **6.1 Συμπεράσματα**

##### **6.1.1 Ο ρόλος του Συμβούλου Απασχόλησης**

Σύμφωνα με το **ερευνητικό ερώτημα 1** το οποίο αφορά το ρόλο του Συμβούλου Απασχόλησης, τα αποτελέσματα της έρευνας μας έδειξαν ότι ένας Σύμβουλος Απασχόλησης εξυπηρετεί κυρίως άτομα που κατατάσσονται στις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού. Σύμφωνα με τις Αναγνωστοπούλου και Πεδιαδιτάκη 2007, στις ευπαθείς ομάδες συμπεριλαμβάνονται οι παρακάτω: άτομα με αναπηρίες, άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, μετανάστες, αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες, ειδικές πολιτισμικές ομάδες (π.χ. Τσιγγάνοι, Πομάκοι), ειδικές κατηγορίες γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό (αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών και γυναίκες που έχουν υποστεί κακοποίηση), μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών, άνεργοι άνω των 55 ετών, λοιπές κατηγορίες ανέργων σε περιοχές ή κλάδους υψηλής ανεργίας, πρώην χρήστες ουσιών ή άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης, οροθετικοί, λοιπές κατηγορίες ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Εκτός από τις ομάδες που εξυπηρετεί ο Σύμβουλος, σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο 1998, ο ίδιος παρέχει στους ωφελούμενους τις εξής υπηρεσίες: συμβουλευτική, ψυχολογική στήριξη, συμβουλευτική γονέων, παραπομπή, εμπειρική έρευνα, δημόσιες σχέσεις, σχεδίαση και προγραμματισμό, πληροφόρηση, ψυχομετρία και γενικά μετρήσεις αξιολόγησης, προσανατολισμό, διευκόλυνση της μετάβασης στην εκτός σχολείου ζωή καθώς και διευκόλυνση της προσαρμογής των νέων ατόμων. Πράγματι στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε διαπιστώσαμε ότι οι υπηρεσίες που παρέχει ένας Σύμβουλος Απασχόλησης αφορούν κυρίως τη συμβουλευτική, τη στήριξη, την πληροφόρηση, την παραπομπή αλλά και την ενδυνάμωση του ατόμου.

##### **6.1.2 Η μεθοδολογία του Συμβούλου Απασχόλησης**

Όσον αφορά το **ερευνητικό ερώτημα 2** το οποίο αναφέρεται στα εργαλεία ή αλλιώς στη μεθοδολογία που χρησιμοποιεί ένας Σύμβουλος Απασχόλησης, σύμφωνα

με τις Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007), τα στάδια της διαδικασίας που ακολουθεί είναι τα εξής: υποδοχή και διερεύνηση αναγκών προσωπικός, εκπαιδευτικός και επαγγελματικός απολογισμός, ανάπτυξη προσωπικών, εκπαιδευτικών και επαγγελματικών στόχων, υλοποίηση προσωπικών, εκπαιδευτικών και επαγγελματικών στόχων, κλείσιμο και αξιολόγηση, συμβουλευτική και μετα-παρακολούθηση. Μελετώντας τις απόψεις των Κοινωνικών Λειτουργών που εργάζονται ως Σύμβουλοι Απασχόλησης, συμπεραίνουμε ότι οι Σύμβουλοι ως επί το πλείστον ακολουθούν την παραπάνω διαδικασία υποστηρίζοντας ότι ξεκινούν από μια γενική διερεύνηση αναγκών των ατόμων, μέσω της καταγραφής ενός ιστορικού, συνεχίζουν με την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την παροχή συμβουλευτικής και ολοκληρώνουν με ένα σχέδιο δράσης για την αναζήτηση εργασίας.

Στη συνέχεια σύμφωνα με την Καλλινικάκη (1998), οι μέθοδοι συμβουλευτικής παρέμβασης που χρησιμοποιεί ένας Σύμβουλος Απασχόλησης διακρίνονται σε ατομικό, ομαδικό και σε επίπεδο κοινότητας. Αυτό σημαίνει ότι γίνεται παρέμβαση στο άτομο και στις ανάγκες του, σε μια ομάδα ατόμων, αλλά και στο πλαίσιο μιας κοινότητας. Μέσω των αποτελεσμάτων της έρευνας καταλήξαμε στο ότι πράγματι οι Σύμβουλοι Απασχόλησης που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι οι προσεγγίσεις τους αφορούν περισσότερο το ατομικό και ομαδικό επίπεδο και λιγότερο το επίπεδο κοινότητας.

### **6.1.3 Δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο Σύμβουλος Απασχόλησης**

Ένα ακόμη σημαντικό εύρημα της έρευνας, που σχετίζεται με το **ερευνητικό ερώτημα 3**, και αφορά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης, είναι το γεγονός ότι οι περισσότεροι από αυτούς έκαναν λόγο για τη γενικότερη οικονομική κρίση. Συγκεκριμένα ανέφεραν ως δυσκολίες την έλλειψη προσωπικού, την έλλειψη πόρων αλλά και την απόγνωση των ανέργων λόγω της κατάστασης που βιώνουν. Σύμφωνα με το βιβλιογραφικό μέρος της παρούσας μελέτης η οικονομική κρίση έχει επιφέρει σοβαρές επιπτώσεις στο άτομο αλλά και στην κοινωνία γενικότερα. Με άλλα λόγια οι απόψεις των ερωτώμενων συμπίπτουν με τις συνέπειες της ανεργίας που αναφέρονται στην εργασία, οι οποίες αφορούν τόσο το ψυχολογικό όσο και το κοινωνικό επίπεδο. Συγκεκριμένα η οικονομική κρίση για την οποία κάνουν λόγο οι Σύμβουλοι Απασχόλησης είναι υπεύθυνη για τα ποσοστά ανεργίας που αυξάνονται συνεχώς, για τη μείωση θέσεων εργασίας και

επομένως για την δυσμενή ψυχολογική κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι άνεργοι. Ιδιαίτερα οι επιπτώσεις στην ψυχολογία του ατόμου είναι καθοριστικές, καθώς σύμφωνα και με έρευνα του Αμερικανού στατιστικολόγου H. Brenner, η οικονομική κρίση συνδέεται με τα ποσοστά της θνησιμότητας του πληθυσμού, των εξαρτήσεων και των γενικότερων προβλημάτων υγείας.

#### **6.1.4 Προτάσεις του Συμβούλου Απασχόλησης**

Σύμφωνα με το **ερευνητικό ερώτημα 4** το οποίο αναφέρεται στις προτάσεις που παραθέτουν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης, οι μισοί από αυτούς υποστηρίζουν ότι ο Σύμβουλος θα πρέπει να έχει την ειδικότητα του Κοινωνικού Λειτουργού καθώς είναι αυτός που κατέχει ένα ευρύ φάσμα γνώσεων και είναι ο πλέον κατάλληλος για να ασχοληθεί με τη συγκεκριμένο επάγγελμα. Παράλληλα οι υπόλοιποι θεωρούν μη αναγκαία την ειδικότητα του Κοινωνικού Λειτουργού ως Σύμβουλος Απασχόλησης διότι πιστεύουν πως οποιαδήποτε ειδικότητα μπορεί να ασκήσει αυτό το επάγγελμα εφόσον κατέχει κάποιες γνώσεις, αρχές, αξίες και ιδανικά. Σύμφωνα με τις Αναγνωστοπούλου & Πεδιαδιτάκη (2007), οι ειδικότητες που μπορούν να είναι Σύμβουλοι είναι οι εξής: Ψυχολόγοι, Κοινωνιολόγοι, Σύμβουλοι Εργασίας, Επιχειρηματικοί Σύμβουλοι, Νομικοί, Οικονομολόγοι, Εκπαιδευτικοί. Τέλος παραθέτουν κάποιες βασικές αρχές δεοντολογίας όπου πρέπει να χαρακτηρίζουν το Σύμβουλο: γνώση της κοινωνικής και οικονομικής κατάστασης για την ανεργία, γνώσεις για τα χαρακτηριστικά των ομάδων στόχου που εξυπηρετεί, αποδοχή του συμβουλευόμενου, σεβασμός και δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης, αποφυγή διακρίσεων και ισότιμη αντιμετώπιση, προτεραιότητα στα συμφέροντα των εξυπηρετούμενων.

## 6.2 Προτάσεις

Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις που λάβαμε από τους Κοινωνικούς Λειτουργούς που εργάζονται ως Σύμβουλοι Απασχόλησης οι προτάσεις που συζητήθηκαν, αφορούσαν τη γενικότερη βελτίωση της κατάστασης που αντιμετωπίζουν ως εργαζόμενοι σε μια περίοδο που η ανεργία έχει πάρει δραματικές διαστάσεις.

Πιο συγκεκριμένα οι προτάσεις που αναφέρθηκαν στις συνεντεύξεις με τους Συμβούλους Απασχόλησης είχαν να κάνουν κυρίως με το εργασιακό τους περιβάλλον, αλλαγές στο χώρο με πιο λειτουργικές προδιαγραφές, καθώς και την στελέχωση των υπηρεσιών με περισσότερα εξειδικευμένα άτομα με σκοπό την ίση κατανομή της εργασίας. Πολύ σημαντική θεωρήθηκε η εκπαίδευση των Συμβούλων Απασχόλησης και η επαγγελματική τους κατάρτιση όπως επίσης και η εποπτεία αυτών. Ειδικότερα μια συνεχής επιμόρφωση βοηθάει τον Σύμβουλο Απασχόλησης να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες εξελίξεις της σημερινής κοινωνίας αλλά και να έχει τη δυνατότητα να προσαρμόζεται στις δυσκολίες που εμφανίζονται στην επαγγελματική του πορεία.

Παράλληλα προτάσεις τέθηκαν σε σχέση με την απλοποίηση της γραφειοκρατικής διαδικασίας κάθε υπηρεσίας, η οποία έχει ως αποτέλεσμα μια χρονοβόρα διαδικασία για τους Συμβούλους Απασχόλησης. Μεγάλο ποσοστό από αυτούς τόνισε ότι η ενασχόληση τους με την συμπλήρωση εγγράφων παρεμποδίζει την ουσιαστική συνεργασία με τον ωφελούμενο.

Αναφορά έγινε και στην αναγκαιότητα δημιουργίας περισσότερων υπηρεσιών απασχόλησης για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση όλων των ανέργων. Οι υπηρεσίες που στελεχώνονται με Συμβούλους Απασχόλησης δεν είναι αρκετές ώστε να καλύψουν και να εξυπηρετήσουν το μεγάλο αριθμό των ανέργων. Δεδομένου ότι οι άνεργοι συνεχώς αυξάνονται θα πρέπει και ο αριθμός των υπηρεσιών και των επαγγελματιών που ασχολούνται με τη συγκεκριμένη ομάδα να αυξάνεται παράλληλα. Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό θεωρήθηκε η πρόταση των Συμβούλων Απασχόλησης για την αναγκαιότητα της συνεργασίας τους με την κοινότητα. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν, ως επί το πλείστον οι Σύμβουλοι Απασχόλησης δεν προσεγγίζουν σε μεγάλο βαθμό το επίπεδο της κοινότητας. Δεδομένου ότι η συμβολή τους είναι πολύ σημαντική σε ατομικό και

ομαδικό επίπεδο, θα πρέπει να υπάρξουν περισσότερες ευκαιρίες εμπλοκής και στο κοινοτικό επίπεδο.

Σχετικά με τις απαντήσεις που έδωσαν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης, οι ίδιοι έθιξαν το θέμα της ελλιπούς επιμόρφωσης των Συμβούλων. Σύμφωνα με το παραπάνω αποτέλεσμα σημαντικό θα ήταν να υπάρχει κάποιο είδος εκπαίδευσης, με σκοπό την επιμόρφωση για την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Οι Σύμβουλοι Απασχόλησης όπως είδαμε ασχολούνται κυρίως με ευπαθείς ομάδες, για το λόγο αυτό θα πρέπει να διακατέχονται από ειδικές αλλά και γενικές γνώσεις που θα βοηθήσουν στην σωστή αντιμετώπιση των ωφελούμενων.

Η παρούσα μελέτη επιδέχεται περιθώρια βελτίωσης καθώς υπάρχει δυνατότητα περαιτέρω ανάλυσης όσον αναφορά το ερευνητικό της μέρος. Η συγκέντρωση του δείγματος θα μπορούσε να είναι περισσότερο αντιπροσωπευτική με σκοπό να οδηγηθούμε σε πιο ασφαλή συμπεράσματα. Έτσι σε μια μελλοντική έρευνα του ίδιου θέματος, προτείνεται ένα μεγαλύτερο ποσοστό δείγματος το οποίο θα οδηγήσει σίγουρα σε πιο έγκυρα και αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα. Μία άλλη πρόταση που θα βοηθήσει στην ομαλότερη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας είναι ο χρόνος διεξαγωγής της ο οποίος θα πρέπει να είναι αρκετός και χωρίς περιορισμούς.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

### Α. Βιβλία

- § Αναγνωστοπούλου Α., Πεδιαδιτάκη Χ., Τσατσάκη Ε., Φανταουτσάκη Ε. (2007). *Οδηγός Συμβουλευτικής στήριξης της απασχόλησης*, Ηράκλειο Κρήτης: Εκδόσεις Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας Κρήτης & Οργανισμός Ανάπτυξης Δυτικής Κρήτης.
- § Brenner M. Harrey (1977). *Personal Stability and economic security*, Social Policy.
- § Δεδουσόπουλος Α. (2000). *Θεωρίες της ανεργίας*, Αθήνα: Εκδόσεις Δαρδανός.
- § Δενδρινός Γ. & Λυμπεράκη Α. (2004). *Ευέλικτη Εργασία: Νέες μορφές και Ποιότητα Απασχόλησης*, Αθήνα: Εκδόσεις Κέρκυρα.
- § Δημητρόπουλος Ε. (1994). *Σχολικός Εκπαιδευτικός & Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική*, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρης.
- § Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Τόμος Α', Συμβουλευτική και συμβουλευτική ψυχολογία*, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρης.
- § Δημητρόπουλος Ε. (2000). *Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Τόμος Α'*, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρης.
- § Κανδυλάκη, Α. (2008). *Η Συμβουλευτική στην Κοινωνική Εργασία Δεξιότητες και Τεχνικές*, Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- § Κατσανέβας Θ. (1986). *Απασχόληση και Ανεργία στην Ελλάδα*, Αθήνα: Εκδόσεις ΟΑΕΔ.
- § Κατσανέβας Θ. (2001). *Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλης Α.
- § Κοσμίδου, Χ.- Hardy & Γαλανουδάκη Α. – Ράπτη. (1996). *Συμβουλευτική θεωρία και πρακτική με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*. Μέρος Α', Αθήνα: Εκδόσεις Ασημάκης Π.
- § Κοττή – Κοττής Γ. (2002), *Σύγχρονη Μακροοικονομική θεωρία*, Αθήνα.
- § Μακρής Η. (2005). *Σημειώσεις πολιτικής οικονομίας*, Αθήνα.
- § Μαλικιώση- Λοΐζου, Μ. (1999) *Συμβουλευτική Ψυχολογία* ( δ'έκδοση), Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

- § Μαλικιώση – Λοΐζου Μ. (2001). *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Εκπαίδευση – Από τη θεωρία στην πράξη*, Αθήνα: Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα.
- § McLeod J. (2005). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική*, Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- § Πετρίχος Π. (2004). *Δομή*, Τόμος Β΄, επανέκδοση 2002 – 2004.
- § Σκουτέλης Γ. (1996). *Η Ανεργία: Αίτια και Λύσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις International Forum.

## **Β. Άρθρα - Περιοδικά**

- § Κατσάς Γ. (2010). Η κοινωνική παθολογία της ανεργίας, *Εγκέφαλος*, σελ. 189 – 192.
- § Κούτση Ε. (2009), *Εγκέφαλος*.
- § Μαλλιάρου Μ. & Σαράφης Π. (2002). Οικονομική κρίση, *Το Βήμα του Ασκληπειού*.
- § Φατούρου Μ. (2010). Εργασία και Ανεργία: Ψυχολογικές επιπτώσεις, *Εγκέφαλος*, σελ.176 – 180
- § Χαρίτου – Φατούρου Μ. & Παπαθανασίου Μ., (2008). Εργασιακή εξουθένωση: πράξη και πρόληψη σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Υγεία και ασθένεια, Αθήνα: Εκδόσεις Λιβάνη, σελ. 653 – 672.

## **Γ. Διαδικτυακοί τόποι**

- § *Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος*. Ανακτήθηκε 18 Ιουνίου , 2015, από <http://www.gsevee.gr/>
- § *Γραφείο Πληροφόρησης και Προώθησης της Απασχόλησης*. Ανακτήθηκε 25 Μαΐου , 2015, από <http://188.138.41.17/~chania5/ergasia/>
- § *Γραφείο Προώθησης στην Απασχόληση*. Ανακτήθηκε 25 Μαΐου , 2015, από <http://www.acharnes.gr/category/content-271-54>



- § Γραφείο Υποστήριξης των Ανέργων και Προώθησης στην Απασχόληση Δίκτυο Παροχής Βοήθειας στον Άνεργο. Ανακτήθηκε 25 Μαΐου , 2015, από <http://www.pilea-hortiatis.gr/web/guest/jobs>
- § ΕΣΠΑ. Ανακτήθηκε 3 Ιουνίου , 2015, από <http://www.espa.gr/el/Pages/Default.aspx>
- § Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Ανακτήθηκε 3 Ιουνίου , 2015, από [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

### ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

1. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Κοινωνικός Λειτουργός;
2. Ποιο είναι το χρονικό διάστημα της προϋπηρεσίας σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης;
3. Πως επιλέξατε αυτή την εργασία;
4. Έχετε λάβει επιμόρφωση για τη συγκεκριμένη εργασία;
5. Πόσα χρόνια λειτουργεί η υπηρεσία ως Συμβουλευτικό Κέντρο;
6. Ποιες ειδικότητες μπορούν να εργαστούν και ως Σύμβουλοι Απασχόλησης;
7. Ποιες υπηρεσίες παρέχει ο Σύμβουλος Απασχόλησης;
8. Ποιες ομάδες εξυπηρετεί ο Σύμβουλος Απασχόλησης;
9. Ποια μέθοδο συμβουλευτικής χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης;
10. Ποιές προσεγγίσεις ή παρεμβάσεις χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης (άτομα, ομάδα ή κοινότητα)
11. Διαφοροποιείται ο Σύμβουλος Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητα του;
12. Ποιά είναι τα στάδια της διαδικασίας της συμβουλευτικής που ακολουθείτε;
13. Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε
  - i) ως προς τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες;
  - ii) ως προς τους ανέργους;
  - iii) ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής ή άλλους φορείς διασύνδεσής και συνεργασίας;
  - iv) στο εργασιακό σας περιβάλλον;
14. Τι προτείνετε σε σχέση με τις δυσκολίες που παραθέσατε παραπάνω;
15. Γιατί είναι αναγκαίο ο Σύμβουλος Απασχόλησης να είναι και Κοινωνικός Λειτουργός;

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄**

### ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 1

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.1: Δέκα χρόνια , απ 'όταν πήρα το πτυχίο μου.

**ΣΥΝ.: Ποιο είναι το χρονικό διάστημα της προϋπηρεσίας σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.1: Τρία χρόνια.

**ΣΥΝ.: Πως επιλέξατε αυτή την εργασία;**

Σ.Α.1: Έτυχε, έψαχνα για δουλειά και με πήραν στην ΓΣΕΕ στο ινστιτούτο εργασίας, ως Σύμβουλος Απασχόλησης. Απλά εκεί χρειάστηκε να κάνω κάποια εκπαιδευτικά σεμινάρια για την συμβουλευτική Απασχόλησης.

**ΣΥΝ.: Έχετε λάβει κάποια επιμόρφωση για την συγκεκριμένη εργασία;**

Σ.Α.1: Ναι, συνεχείς σεμινάρια που τα πλήρωνα. Και ταυτόχρονα κάνω μεταπτυχιακό πάνω στην Συμβουλευτική της Απασχόλησης.

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια λειτουργεί η υπηρεσία ως συμβουλευτικό κέντρο;**

Σ.Α.1: Από το δύο χιλιάδες τέσσερα η εταιρία παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής και από Ψυχολόγους και από Κοινωνικούς Λειτουργούς.

**ΣΥΝ.: Ποίες ειδικότητες μπορούν να εργαστούν και ως Σύμβουλοι Απασχόλησης;**

Σ.Α.1: Μόνο ειδικευμένα άτομα με γνώσεις.

**ΣΥΝ.: Ποίες υπηρεσίες παρέχει ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.1: Ο Σύμβουλος Απασχόλησης παρέχει ενδυνάμωση, εμπύχωση των ατόμων που είναι άνεργοι ώστε να έχουν μια ομαλότερη ένταξη στην αγορά εργασίας ή επανένταξη. Εδώ οι υπηρεσίες είναι δομημένες, σύμφωνα με τα προγράμματα που

υπάρχουν σε μια υπηρεσία ή μια εταιρία. Παρέχουμε δράσεις της πληροφόρησης, της συμβουλευτικής και της υποστήριξης. Μπορούμε να το κάνουμε εξατομικευμένα η και σε επίπεδο ομάδας. Επίσης κάνουμε μια διαχείριση σταδιοδρομίας, ασχολούμαστε κυρίως με το τι πρέπει να αναπτύξει ο εξυπηρετούμενος.

**ΣΥΝ.: Ποιές ομάδες εξυπηρετεί ο Σύμβουλος;**

Σ.Α.1: Αναλόγως, μπορεί να είναι άνεργοι χρόνια, να είναι άνεργες γυναίκες, άνεργοι ευπαθείς ομάδες.

**ΣΥΝ.: Ποια μέθοδος Συμβουλευτικής χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.1: Κυρίως επειδή μας τα δίνουν έτοιμα τα εργαλεία, από το υπουργείο ή από την υπηρεσία, τα προσαρμόζουμε κάθε φορά, σύμφωνα με τον εξυπηρετούμενο, χρησιμοποιούμε ερωτηματολόγιο, συνέντευξη και role playing.

**ΣΥΝ.: Ποιές προσεγγίσεις ή παρεμβάσεις χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.1: Εγώ χρησιμοποιώ πολύ συχνά την προσωποκεντρική. Πολλές φορές όμως χρειάζεται να κάνω μια σύμπτυξη συστημικής και γνωσιακής.

**ΣΥΝ.: Διαφοροποιείται ο Σύμβουλος Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητά του;**

Σ.Α.1: Διαφοροποιείται, ναι. Ανάλογα με τις γνώσεις που έχει λάβει ο καθένας.

**ΣΥΝ.: Ποία είναι τα στάδια της διαδικασίας της Συμβουλευτικής που ακολουθείτε;**

Σ.Α.1: Έχουν συγκεκριμένη σειρά. Ξεκινάμε με το να συνθέσουμε το προφίλ του εξυπηρετουμένου, μετά δουλεύουμε ατομικά και βλέπουμε τα εμπόδια, στην συνέχεια δουλεύουμε τα θετικά στοιχεία και τέλος καταγράφουμε, μαζί με τον εξυπηρετούμενο το σχέδιο δράσης.

**ΣΥΝ.: Ποιές δυσκολίες αντιμετωπίζετε αρχικά ως προς τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες;**

Σ.Α.1: Υπάρχει πολύ μεγάλο πρόβλημα δεν υπάρχουν χρήματα και αυτό δυσκολεύει πολύ την δουλειά μας. Δεν έχουμε βοήθεια από το εξωτερικό περιβάλλον, ότι κάνουμε το κάνουμε μόνοι.

**ΣΥΝ.: Ως προς τους εξυπηρετούμενους;**

Σ.Α.1: Είναι πολύ δύσκολο γιατί παραιτούνται, εμείς προσπαθούμε να τους εμπυχώνουμε συνέχεια. Όμως, ξέρουν ότι δεν έχουν τίποτα να χάσουν, πάρα μόνο να πάρουν και αυτό βοηθάει πολύ για να πάρουν τα πάνω τους.

**ΣΥΝ.: Ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής ή άλλους φορείς διασύνδεσης και συνεργασίας;**

Σ.Α.1: Υπάρχει μεγάλη γραφειοκρατία, πράγματα που θα μπορούσαν να έχουν γίνει με ένα απλό τηλεφώνημα, μπορεί να αργήσει πάρα πολύ. Για μένα είναι πολύ λάθος που υπάρχουν τόσα ΚΕΚ, γιατί από το κράτος το κάθε ΚΕΚ παίρνει 4.000€ και ο εξυπηρετούμενος 500€ Ένα μηδαμινό ποσό για κάποιον που έχει οικογένεια.

**ΣΥΝ.: Στο εργασιακό περιβάλλον;**

Σ.Α.1: Στον χώρο αυτό το μόνο πρόβλημα είναι ότι δεν υπάρχουν πολλές αίθουσες. Με τους συναδέλφους δεν έχω κανένα πρόβλημα, έχουμε όλοι πολύ κατανόηση.. Ερχόμαστε κάνουμε την δουλειά μας και φεύγουμε, δεν μπλέκεται ο ένας στα χωράφια του άλλου, όταν αυτό δεν θα βοηθήσει. Παλαιότερα αντιμετώπιζα διάφορες δυσκολίες με συναδέλφους, αλλά τα ξεπέρασα, κατάφερα να μην ακούω κάθε τι κακόβουλο.

**ΣΥΝ.: Τι προτείνετε σε σχέση με τις δυσκολίες που παραθέσατε παραπάνω;**

Σ.Α.1: Η τεράστια γραφειοκρατία κολλάει τα πάντα. Πρέπει να γίνει κάτι. Τα ΚΕΚ είναι πάρα πολλά χωρίς λόγο. Τέλος πρέπει να υπάρχουν ειδικευμένα άτομα σε κάθε υπηρεσία που να προσφέρουν συμβουλευτική.

**ΣΥΝ.: Θεωρείτε αναγκαίο ο Σύμβουλος Απασχόλησης να είναι Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.1: Είναι πολύ σημαντικό, εμείς έχουμε μάθει να ακούμε, ξέρουμε πολύ τα τεχνικά ζητήματα, έχουμε την γνώση της διαμεσολάβησης, εμείς μαθαίνουμε πώς

μπορεί κάποιος να οργανώσει τα βήματα του με σκοπό να επιτεύξει τους στόχους του. Κάποιος που δεν έχει αυτή την κατάρτιση δεν μπορεί να το κάνει αυτό.

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 2

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α2: Χοντρικά εργάζομαι δύο χρόνια από το δύο χιλιάδες δώδεκα όπου γύρισα από το Μεταπτυχιακό μου, έχω εργαστεί στην Ελλάδα ως Κοινωνικός Λειτουργός και κατά τη διάρκεια του Μεταπτυχιακού μου στη Φιλανδία.

**ΣΥΝ.: Ποιο είναι το χρονικό διάστημα της προϋπηρεσίας σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α2: Είναι πάλι πάνω κάτω σχεδόν δύο χρόνια, ενάμισι χρόνο ήμουν στο PRAKSIS σε ένα πρόγραμμα και τους τελευταίους μήνες είμαι στη δομή της ΓΣΕΕ.

**ΣΥΝ.: Πως επιλέξατε αυτή την εργασία;**

Σ.Α.2: Αυτό τώρα... Λίγο το επέλεξα λίγο με επέλεξε. Όταν είχα περάσει από συνέντευξη στην προηγούμενη δουλειά μου, μου είχαν δώσει τις επιλογές αν θέλω να γίνω κοινωνικός επιστήμονας ή Σύμβουλος Απασχόλησης, επειδή δεν το πολύ γνώριζα και λίγο με είχε ενθουσιάσει να μπω σε καινούργια χωράφια, λέω ας το δοκιμάσω να δω πως είναι τι είναι, ποια είναι τα καθήκοντά μου οπότε και το επέλεξα.

**ΣΥΝ.: Έχετε λάβει επιμόρφωση για τη συγκεκριμένη εργασία;**

Σ.Α.2: Έλαβα όταν την έκανα, να σου πω την αλήθεια. Είχα βρει στο Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο, έκανε κάποια προγράμματα για τη χρήση ψυχωτικών εργαλείων οπότε για να μπορώ να έχω και εγώ την κατάρτιση γιατί ένιωθα λίγο μειονεκτικά εντός εισαγωγικών και σε σχέση με άλλους συναδέλφους, το δήλωσα, πήγα, καταρτίστηκα πιο πολύ σε πρακτικό κομμάτι όχι τόσο σε θεωρητικό, το θεωρητικό ακόμα το ψάχνω να βρω κάποιο πρόγραμμα που να είναι και οικονομικό και να μπορώ να το παρακολουθήσω σε συνδυασμό με την εργασία

**ΣΥΝ.: Γνωρίζετε πόσα χρόνια λειτουργεί η υπηρεσία στην οποία εργάζεστε ως συμβουλευτικό κέντρο;**

Σ.Α.2: Έχει ξεκινήσει εθελοντικά από τον Νοέμβρη είναι πολύ πρόσφατη. Θα κρατήσει μέχρι το Δεκέμβρη του δεκαπέντε και σκοπεύει το ινστιτούτο να την καταθέσει για να πάει στο ΕΣΠΑ δύο χιλιάδες δεκαέξι έως δύο χιλιάδες είκοσι γιατί δεν θέλουν να την ξεκινήσουν και να είναι μόνο μια χρονιά, οπότε όποιο θετικό αποτέλεσμα και να έχει, αυτόματα μετά θα σταματήσει λόγω μη χρηματοδότησης. Σκοπός είναι να το τραβήξουν όσο περισσότερο γίνεται και καλώς εχόντων να μονιμοποιηθεί σαν υπηρεσία. Δεδομένου ότι η ηλικιακή ομάδα η οποία εξυπηρετεί, δεν εξυπηρετείτε από άλλες δομές.

**ΣΥΝ.: Ποιές ειδικότητες μπορούν να εργαστούν και ως Σύμβουλοι Απασχόλησης;**

Σ.Α.2: Πρακτικά όλοι οι κοινωνικοί επιστήμονες, δηλαδή Κοινωνιολόγοι, εμείς οι Κοινωνικοί Λειτουργοί, Ψυχολόγοι, οι απόφοιτοι του Πανεπιστήμιου της Κοινωνικής Διοίκησης και σαν extra πιστεύω και Οικονομολόγοι οι οποίοι όμως μπορεί να μπαίνουν στην κατηγορία των Συμβούλων Επιχειρήσεων, πάνε σε πιο καθαρά πρακτικά, τεχνοκρατικά κομμάτια. Αλλά οι δικές μας ειδικότητες όλες όσες προανέφερα πιστεύω έχουν το καλύτερο αποτέλεσμα. Ψυχολόγοι γιατί θα δουν τον ωφελούμενο από ψυχοκοινωνική μεριά, εμείς οι Κοινωνικοί Λειτουργοί γιατί είμαστε πάμε πιο πολύ σε πρακτικά αισθήματα που θα αντιμετωπίσει ο άλλος, Κοινωνιολόγοι θα το δουν ανθρωποκεντρικά βάση όλων των θεωριών, οι της Κοινωνικής Διοίκησης επειδή έχουν κομμάτι της Κοινωνικής Πολιτικής θα το δουν πιο πολύ σε κομμάτια προγραμμάτων.

**ΣΥΝ.: Ποιες υπηρεσίες παρέχει ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.2: Είναι σε δυο βασικούς άξονες οι υπηρεσίες του, στη πληροφόρηση και στη συμβουλευτική. Πληροφόρηση πιάνει οτιδήποτε έχει να κάνει με εκπαίδευση ή επαγγελματικό προσανατολισμό. Πληροφόρηση για προγράμματα που μπορεί να τρέχουν, πληροφόρηση για θέσεις εργασίας που μπορεί να τρέχουν, πληροφόρηση για όσες σχολές μπορεί να υπάρχουν, έτσι ώστε να μπορέσει να δώσει στον ωφελούμενο κάποιες επιλογές. Πληροφόρηση για ότι καινούριο συμβαίνει στον εργασιακό και εκπαιδευτικό χώρο. Πληροφόρηση για προγράμματα ίσως ευρωπαϊκά δεδομένου ότι

κάποιος θέλει να βγει προς τα έξω ή ακόμα και για υποτροφίες. Κάθε ωφελούμενος ερχόμενος σε ένα Σύμβουλο τις πιο πολλές φορές μπορεί να είναι χαμένος ειδικά άμα είναι μικρός σε ηλικία, το κομμάτι της πληροφόρησης μπορεί να του δώσει κάποια στεγανά για αυτό και είναι στα must. Το κομμάτι τώρα της συμβουλευτικής θα πρέπει, όχι να καθοδηγήσει, αλλά να τον υποστηρίξει και να κάνει τον ωφελούμενο να βγάλει αυτό που πραγματικά φταίει αυτό που πραγματικά μπορεί να κάνει. Η συμβουλευτική είτε αφορά την απασχόληση είτε αφορά τον εκπαιδευτικό προσανατολισμό και το βασικότερο κομμάτι που εδώ κολλάνε οι κοινωνικοί επιστήμονες είναι η ψυχοκοινωνική στήριξη.

**ΣΥΝ.: Ποιες ομάδες εξυπηρετεί ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.2: Γενικότερα;

**ΣΥΝ.: Πείτε μου αρχικά συγκεκριμένα για το χώρο που εργάζεστε και στη συνέχεια πιο γενικά.**

Σ.Α.2: Λοιπόν..Πιάνει μια πολύ μεγάλη γκάμα, εγώ προσωπικά σε αυτή τη δουλειά εξυπηρετώ νέους ηλικίας δεκαέξι έως τριάντα. Στην προηγούμενη δουλειά εξυπηρετούσαμε οικογένειες που είχαν πληγεί από την κρίση. Ούτε λίγο ούτε πολύ πάει ανάλογα με το φορέα που είναι, γιατί ο φορέας είναι αυτός και το πρόγραμμα είναι αυτό που θα καθορίσει την κατηγορία. Ο Σύμβουλος εξυπηρετεί όλο τον κόσμο από τον μαθητή που θα έρθει γιατί δεν ξέρει τη σχολή να ακολουθήσει, από τον άνεργο γονέα που έχασε τη δουλειά του και θέλει να βρει μια εργασία, από τον άνεργο απόφοιτο όπου τέλειωσε τη σχολή του και θέλει να δει τι προοπτικές έχει, από τον μετανάστη που θα έρθει που έχουν βγει τα έγγραφα του οπότε μπορεί και να εργαστεί και θα σου πει ωραία τι να κάνω που να εργαστώ μέχρι ακόμα και τους εργαζόμενους γιατί ο Σύμβουλος δεν περιορίζεται μόνο σε άνεργους. Εργαζόμενοι που είτε θέλουν να αλλάξουν εργασία είτε θέλουν να βελτιώσουν την εργασία τους, είτε θέλουν να βρουν τρόπους να εκπαιδευτούν καλύτερα. Μέχρι και τον συνταξιούχο που θέλει να εργαστεί γιατί δεν του φτάνει η σύνταξη.

**ΣΥΝ.: Ποια μέθοδο συμβουλευτικής χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.2: Κάνουμε εξατομικευμένη και ομαδική ανάλογα πάντα με την ανάγκη, ως εργαλείο χρησιμοποιούμε τη συνέντευξη. Η εξατομικευμένη γίνεται είτε δια ζώσης



είτε εξ αποστάσεως μέσω τηλεφώνου ή μέσω e-mail. Οι ομαδικές γίνονται μόνο δια ζώσης. Είτε σε δικά μας γραφεία που έχουμε είτε σε χώρους του φορέα που θα μας καλέσει. Σαν βασικό εργαλείο πρώτο -πρώτο είναι η συνέντευξη για να καταλάβουμε τις ανάγκες και το αίτημα του ωφελούμενου. Κατά περίπτωση τώρα χρησιμοποιούν κάποια εργαλεία δεν έχουν κάποια συγκεκριμένα όμως και στην ομαδική θα αναπτύξουμε το θέμα και μετά με συμμετοχή των ωφελουμένων για να μπορέσουμε να καταλάβουμε και να οδηγηθούμε καλύτερα στο αποτέλεσμα.

**ΣΥΝ: Ποιές προσεγγίσεις ή παρεμβάσεις χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης δουλεύετε με άτομα, ομάδα ή κοινότητα;**

Σ.Α.2: Πιάνουμε ούτε λίγο ούτε πολύ όλα τα Κ.Ε. Δηλαδή και με ομάδες και άτομα, λιγότερο κοινότητα αφού πρώτα θα έρθουμε σε επαφή με τους δήμους, κάνοντας παρεμβάσεις όταν κάνουν εκδηλώσεις οι δήμοι.

**ΣΥΝ: Δουλεύετε με άτομα και ομάδες;**

Σ.Α.2: Το βασικό ναι. Η αλήθεια είναι ότι πιο πολύ βολικό είναι το άτομο όπου εκεί ο άλλος θα σου βγάλει και όλα όσα τον «τρώνε», θα μπορέσει να σου ανοιχτεί περισσότερο. Η ομαδική παρόλο που έχει και αυτή τα θετικά της, το αρνητικό το οποίο έχει είναι ότι θέλει το χρόνο να ανοιχτεί η ομάδα να μπορέσει ο ένας να εμπιστευθεί τον άλλον σε πράγματα καθαρά προσωπικά. Επίσης η ομάδα έχει το κακό ότι έχει και έναν που θα αντιδράσει και θα χαλάσει το κλίμα. Την ομάδα όμως ένας λόγος που τη χρησιμοποιούμε είναι και πρακτικός, δεδομένου ότι έχουμε πάρα πολλούς ωφελούμενους και με εξατομικευμένα δύσκολα μπορεί να βγει.

**ΣΥΝ.: Με οικογένειες δουλεύετε;**

Σ.Α.2: Με οικογένεια δεν το πολύ χρησιμοποιούμε και να σου πω την αλήθεια όταν δουλεύεις με οικογένεια είναι δύσκολο.

**ΣΥΝ.: Θεωρείτε ότι διαφοροποιείται ο Σύμβουλος Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητα του;**

Σ.Α.2: Διαφοροποιείται ως προς το υπόβαθρο, δηλαδή ο Κοινωνικός Λειτουργός μπορεί να «πιάσει» πιο εύκολα κάποιες αντιδράσεις. Ο Κοινωνιολόγος θα το αναλύσει πάρα πολύ δεδομένου ότι η σχολή της Κοινωνιολογίας έχει πάρα πολλές

θεωρίες. Ο Ψυχολόγος θα μπει στον ψυχισμό του ανθρώπου μπορεί να του βγάλει μερικά προβλήματα που μπορεί να έχει.

**ΣΥΝ.: Ποιά είναι τα στάδια της διαδικασίας της συμβουλευτικής που ακολουθείτε;**

Σ.Α.2: Το πρώτο κομμάτι είναι η υποδοχή, στην υποδοχή εξηγούμε όλη τη διαδικασία την οποία θα ακολουθήσουμε, βάζουμε τον ωφελούμενο να υπογράψει και το σύμφωνο συνεργασίας αφού του εξασφαλίσουμε το απόρρητο και στη συνέχεια ξεκινάμε και παίρνουμε πρώτα τα στοιχεία. Εάν έχουν κάποιο βιογραφικό μαζί τους δεν τους ξαναρωτάμε και παίρνουμε τα στοιχεία με βάση του βιογραφικού που μας έχουν φέρει. Σκοπός της πρώτης συνάντησης είναι να μάθουμε όσο το δυνατόν περισσότερα πράγματα για το άτομο που έχουμε απέναντί μας. Πάλι στην πρώτη συνάντηση έχουμε και το αίτημα. Στη δεύτερη συνάντηση τώρα αναλόγως με το αίτημα που μας έχει έρθει βάζουμε «μπροστά» τη διαδικασία. Αφού του εξηγήσουμε μπορεί να φτιάξει ένα βιογραφικό γιατί σκοπός είναι να είναι ενεργός ο ωφελούμενος. Στην Τρίτη συνάντηση αφού έχει φτιάξει το προσχέδιο μας το φέρνει κάνουμε διορθώσεις του εξηγούμε τι έχει κάνει λάθος και πως μπορεί να το εμπλουτίσει. Σε κάθε συνάντηση πιάνουμε και ένα κομμάτι και για να μη χαθεί εκείνος αλλά και για να μη χαθούμε και εμείς. Συνήθως οι συναντήσεις είναι κοντά στις τέσσερις με πέντε χοντρικά, με τελευταία συνάντηση το κλείσιμο το feedback. Στην περίπτωση τώρα που στις πρώτες ή στις δεύτερες συναντήσεις βλέπουμε ότι κάτι υπάρχει κάτι διαφαίνεται, αφήνουμε παρά έξω οτιδήποτε είχαμε προγραμματίσει και πρέπει να τα δουλέψουμε γιατί δεν θα υπάρχει αποτέλεσμα αν πάλι υπάρχει κάτι που δεν μπορούμε να το διαχειριστούμε ως φορέας θα κάνουμε παραπομπή.

**ΣΥΝ.: Αναλύστε μου το τελικό στάδιο.**

Σ.Α.2: Το τελικό στάδιο είναι το feedback όταν δηλαδή ολοκληρωθεί η εργασία δίνουμε μια φόρμα αξιολόγησης του προγράμματος για εμάς, να μας πει κατά πόσο ωφελήθηκε και τι είναι αυτό το οποίο τον «χάλασε», έτσι ώστε να το διορθώσουμε για μελλοντικούς ωφελούμενους. Επειδή εμάς σκοπός μας δεν είναι τόσο ο άλλος να βρει εργασία όσο το να είναι προετοιμασμένος κατάλληλα να μπορέσει να ψάξει να βρει εργασία και κάθε μήνα έχουμε μια επαφή μαζί του για να δούμε πως πάνε τα πράγματα έως ότου βρει εργασία αλλά και μετά αφού βρει τον πρώτο μήνα. Του λέμε αν όλα πάνε καλά, εμείς είμαστε εδώ για ότι χρειαστείς. Το κλείσιμο πάντως είναι

ένα μικρό follow up μετά την αξιολόγηση και ανάλογα κινούμαστε, προσαρμοζόμαστε.

**ΣΥΝ.: Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε ως προς τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες;**

Σ.Α.2: Τα οικονομικά όσον αφορά εμάς ως επαγγελματίες ελλιπή κονδύλια. Θέλεις να κάνεις πράγματα και σε περιορίζει το χρηματικό ποσό. Ως προς το κοινωνικό κομμάτι θα σου πω για τη μόρφωση. Υπάρχουν άτομα να μην καταλαβαίνουν, που είναι σε χαμηλό επίπεδο, και αυτό πιο πολύ συμβαίνει με μετανάστες. Επίσης ρόλο παίζει και το επίπεδο διαβίωσης που μένουν κτλ, γιατί τυχαίνει πολλές φορές να μην ανοίγονται και να λένε γιατί μου το ρωτάτε αυτό; Π.χ. σε συνάντηση με ρομά ενώ τους έχουμε εξηγήσει τη διαδικασία έχει τύχει να μην απαντάνε.

**ΣΥΝ.: Ως προς τους ανέργους;**

Σ.Α.2: Αντιμετωπίζουμε προβλήματα με ανθρώπους που βρίσκονται σε απόγνωση, όταν ο άλλος σου λέει είμαι τριάντα δεν θα με πάρει ή είμαι ξένος και θα με απορρίψει εκεί πρέπει να τους δώσεις να καταλάβουν πως πρέπει να αναδείξουν τα προσόντα τους αλλά δεν είναι και εύκολο πολλές φορές. Άλλο ένα πρόβλημα είναι με το ΟΑΕΔ επειδή έχει υπερβολικά πολλούς εξυπηρετούμενους δεν μπορεί να εξυπηρετήσει αποτελεσματικά. Λες στον άλλον πήγαινε στον ΟΑΕΔ γυρίζει πίσω και σου λέει δεν με βοηθήσανε.

**ΣΥΝ.: Ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής ή άλλους φορείς διασύνδεσης και συνεργασίας τι δυσκολίες υπάρχουν;**

Σ.Α.2: Σε αυτό να σου πω την αλήθεια για την ώρα δεν έχω αντιμετωπίσει κάποια μεγάλη δυσκολία. Μέχρι τώρα οι δομές με τις οποίες συνεργαζόμαστε η συνεργασία μας είναι πάρα πολύ καλή. Μοναδικό θέμα είναι λίγο με τα ΚΕ.Κ κέντρα κατάρτισης γιατί κάποια είναι ιδιωτικά και έχουν την πελατοκεντρική φιλοσοφία προσπαθούν με πλαγίους τρόπους να σε προσεγγίσουν απλά και μόνο για να κερδίσουν κάτι, αυτό είναι το μοναδικό πρόβλημα που αντιμετωπίσαμε. Κάτι άλλο δεν μου έρχεται στο μυαλό.

**ΣΥΝ.: Ως προς στο εργασιακό σας περιβάλλον;**

Σ.Α.2: Είναι περίφημο έχω να σου πω. Είμαστε μια ομάδα τεσσάρων ατόμων όλοι πανομοιότυπες ειδικότητες και κοντινές ηλικίες οπότε μπορούμε και επικοινωνούμε, δεν έχουμε κάποιους από πάνω μας για να μας πιέζουν, υπάρχει όμως ένα μικρό άγχος για τα παραδοτέα μας γιατί δεν παύει να είναι ένα Ευρωπαϊκό πρόγραμμα. Ένα μικρό πρόβλημα που ξέχασα να σου πω είναι το γραφειοκρατικό, όταν έχεις να συμπληρώσεις τέσσερα έως πέντε έγγραφα για το κάθε άτομο ξεχωριστά να τα περάσεις ηλεκτρονικά ή να κάνεις παραπομπή. Όλο αυτό μας κάνει να ξεφεύγουμε λίγο από την ουσία..

**ΣΥΝ.: Τι προτείνετε σε σχέση με τις δυσκολίες που παραθέσατε;**

Σ.Α.2: Ένα βασικό. Προτείνω την καλύτερη ενημέρωση στον κόσμο που έρχεται και καλύτερη ενημέρωση ιδίως στους δήμους, έτσι ώστε να μπορεί αυτός που θα έρθει να ξέρει τι θέλει. Όσον αφορά τη γραφειοκρατία δυστυχώς δεν νομίζω ότι γίνεται κάτι. Επίσης θα μπορούσε να γίνεται ένα καλύτερο φιλτράρισμα της απαίτησης του αιτήματος του ανέργου για εξοικονόμηση χρόνου. Και τέλος να δημιουργηθούν περισσότερες υπηρεσίες παραπομπής για να μπορούν να υπάρχουν επιλογές. Να μην είναι για παράδειγμα μόνο ο ΟΑΕΔ πόσους πια να δεχτεί;

**ΣΥΝ.: Γιατί θεωρείτε αναγκαίο ο Σύμβουλος Απασχόλησης να είναι και Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.2: Γιατί ο Κοινωνικός Λειτουργός έχει ευρύ φάσμα γνώσεων, μπορούμε να κάνουμε παρέμβαση στην οικογένεια, την ομάδα, την κοινότητα δεν αναλώνει τόσο πολύ τις γνώσεις του στα θεωρητικά κομμάτια, πάει κατευθείαν στην πηγή του προβλήματος χωρίς να εστιάζει μόνο σε ένα πρόβλημα.

### ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 3

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Κοινωνική Λειτουργός;**

Σ.Α.3: Ως Κοινωνική Λειτουργός έχω επτά χρόνια προϋπηρεσία με ένσημα. Πήρα το πτυχίο μου το δύο χιλιάδες τέσσερα και υπήρξα από τους τυχερούς μπορώ να πω.

**ΣΥΝ.: Ποιο είναι το χρονικό διάστημα της προϋπηρεσίας σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.3: Ως Σύμβουλος Απασχόλησης, ξεκίνησα πριν περίπου δέκα χρόνια, ήταν η πρώτη μου δουλειά ήταν ένα πρόγραμμα equal και εκεί υπήρξα Σύμβουλος σε μια θέση που είχε να κάνει με την συμβουλευτική απασχόλησης αλλά ήταν εξειδικευμένη για τους μετανάστες ήταν ένα πρόγραμμα που υλοποιήθηκε στην Πάτρα τον ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ ήταν ο φορέας υλοποίησης ήταν μια δομή υποστηρικτική, συμβουλευτική για μετανάστες.

**ΣΥΝ.: Και πως επιλέξατε αυτή την εργασία;**

Σ.Α.3: Μπορώ να πω ότι η συμβουλευτική τα τελευταία χρόνια είναι μια ιδιότητα που «παίζει» πάρα πολύ και πολλές επιχειρήσεις το έχουν αναπτύξει και με τον τεχνοκρατικό προσανατολισμό και με τον και ανθρωπιστικό. Είναι κάτι που έχει περιθώριο δράσης. Ζητείτε. Γι αυτό και το επέλεξα. Ίσως μεταπτυχιακά αυτόν τον καιρό εδώ στην Ελλάδα να μην υπάρχουν έτσι εξειδικευμένα και προσανατολισμένα στη συμβουλευτική άρα για να πάρει κάποιος εμπειρία είναι πάρα πολύ σημαντικό και η εκπαίδευση αλλά και το πόστο εργασίας δηλαδή και μέσα από την επαγγελματική εμπειρία κάποιος καθιερώνεται σαν Σύμβουλος και βλέπει δηλαδή στην πράξη πως μπορεί να παρέχει στοχευόμενα σε εξειδικευμένες συμβουλευτικές προσεγγίσεις έχοντας ως βέλτιστο συμφέρον γνώμονα των ανθρώπων που εξυπηρετεί και προσφέρει υπηρεσίες καθοδήγησης, συμβουλευτικής.

**ΣΥΝ.: Έχετε λάβει επιμόρφωση για τη συγκεκριμένη εργασία;**

Σ.Α.3: Ναι, όχι σε μεταπτυχιακό πλαίσιο αλλά το ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ πριν μας τοποθετήσει σε αυτό το πόστο περάσαμε από πεντάμηνη εξειδικευμένη ειδίκευση μια σεμιναριακή κατάρτιση τετρακόσιες ώρες ήταν, δηλαδή για να καταλάβετε ήταν πρόγραμμα equal που όλους αυτούς τους Συμβούλους που ασχολήθηκαν μετά σε αντίστοιχες δομές έπρεπε οπωσδήποτε να περάσουν από τετρακόσιες ώρες εκπαίδευσης από τον επιστημονικό φορέα της ΓΣΕΕ. Ήταν πολύ σημαντικό να καταπιαστούμε λιγάκι γιατί καταλαβαίνετε ένας καλός Σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει πάνω σε τι θα προσφέρει τη συμβουλευτική του καθοδήγηση πάνω σε ποια πεδία, είτε είναι νομικό πλαίσιο, είτε κοινωνικό, είτε επαγγελματικό. Άρα πρέπει να έχει ουσιαστικές γνώσεις πάνω σε αυτά τα πεδία.

**ΣΥΝ.: Γνωρίζετε πόσα χρόνια λειτουργεί η υπηρεσία στην οποία εργάζεστε ως συμβουλευτικό κέντρο;**

Σ.Α.3: Το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ ουσιαστικά είναι επιστημονικός φορέας της ΓΣΕΕ αλλά τον τελευταίο χρόνο τον τελευταίο καιρό μάλλον λόγω και της ανθρωπιστικής οικονομικής κρίσης ήθελε να επιδείξει μια εξωστρέφεια προς τις ανάγκες των πολιτών της κοινωνίας ευρύτερα και για αυτό το λόγο έχουμε το δίκτυο συμβουλευτικής πληροφόρησης που απευθύνεται και σε εργαζόμενους και σε ανέργους άρα μιλάμε ότι τα τελευταία τρία έως τέσσερα χρόνια αυτό που λέμε δίκτυο συμβουλευτικής το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ είναι κάτι που θέλει να το πάει δύο βήματα παραπέρα. Καταλάβατε τι σας λέω, ξεκίνησε, βλέποντας τα εργαλεία συμβουλευτικής, κάνοντας, εκπαίδευση στους Συμβούλους, στους εργαζόμενους αλλά σιγά -σιγά θέτει τις βάσεις και τις ασφαλιστικές δικλίδες να είναι ένα πλαίσιο συμβουλευτικής πολύ καλά δομημένο και αποτελεσματικό.

**ΣΥΝ.: Ποιες άλλες ειδικότητες μπορούν να εργαστούν και ως Σύμβουλοι Απασχόλησης;**

Σ.Α.3: Εκτός από το επάγγελμα μας Κοινωνικοί Λειτουργοί, όλες οι ανθρωπιστικές επιστήμες θα μπορούσε και ένας Κοινωνιολόγος ένας Εκπαιδευτικός, Ψυχολόγος, Οικονομολόγος. Αλλά θεωρώ ότι έχει να κάνει εκτός από τα τυπικά προσόντα δηλαδή το πτυχίο ενός ανθρώπου, παίζει πάρα πολύ σημαντικό ρόλο για να είναι αποτελεσματικός σε αυτή τη θέση εργασίας και η προηγούμενη επαγγελματική του εμπειρία, τα σεμινάρια. Δηλαδή δεν είναι μόνο το πτυχίο. Π.χ. ένας έχοντας το πτυχίο του Κοινωνικού Λειτουργού ότι θα μπορούσε. Για να φτάσει σε αυτό το σημείο θεωρώ ότι πρέπει να περάσει από πάρα πολλά στάδια να είναι κάτι φυσικά που το αγαπάει να νιώθει αποτελεσματικός και επειδή είναι κάτι που εξελίσσετε γιατί όταν λέμε Σύμβουλος καταλαβαίνετε είναι μια ευρεία έννοια. Υπάρχουν συνέχεια απασχολήσεις και θεωρώ ανεξάρτητα από τα τυπικά προσόντα, το πτυχίο το μεταπτυχιακό δίπλωμα είναι πάρα πολύ σημαντικό και το πόστο και η προηγούμενη εμπειρία, οι μελέτες, οι έρευνες που έχει ή τα projects όπου μπορεί κάποιος να έχει συμμετάσχει γιατί η αλήθεια είναι ότι πολύ σημαντικό θεωρείτε να έχει κάποιος προηγούμενη εμπειρία στις έρευνες. Για να είναι κάποιος Σύμβουλος εάν έχει πάρει μια έρευνα θα έχει καρπωθεί πάρα πολλά εφόδια εμπειρία άρα μετά μπορεί να είναι

πιο εξειδικευμένος Σύμβουλος παρέχοντας υπηρεσίες στην ομάδα στόχο. Άρα είναι πάρα πολλά πράγματα μαζί.

**ΣΥΝ.: Ποιες υπηρεσίες παρέχει ο Σύμβουλος;**

Σ.Α.3: Το πιο σημαντικό είναι εξατομικευμένη προσέγγιση. Χαρακτηριστικό γνώρισμα όλων αυτών των ανθρώπων που βλέπουμε είναι η ανεργία όπως καταλαβαίνετε και εσείς άλλα αιτήματα μπορεί να έχει ένας άνεργος είκοσι (20) χρονών άλλα ένας έγγαμος με παιδιά, ένας που προέρχεται από ένα background, από μια ευάλωτη ομάδα πληθυσμού άρα σεβόμενοι τον άνθρωπο που έχουμε απέναντι μας και το αίτημά του προσανατολιζόμαστε σε μια εξατομικευμένη προσέγγιση. Από κει και πέρα αυτό που κάνουμε είναι να παρέχουμε πληροφόρηση για θέσεις εργασίας για επιδοτούμενα προγράμματα, για υποτροφίες που δίνονται για μεταπτυχιακές σπουδές στην Ελλάδα ή στην Ευρώπη και άλλα πράγματα ανάλογα με το αίτημα του ανθρώπου που έχουμε απέναντί μας. Δηλαδή προσπαθούμε να του παρέχουμε μια έγκυρη και έγκαιρη πληροφόρηση στο αίτημα για το οποίο θα έρθει να μας προσεγγίσει. Ίσως το αίτημα να είναι κάτι πολύ διαφορετικό και μέσα από τη συμβουλευτική διαδικασία να προκύψουν άλλα αιτήματα τα οποία και εμείς θα ακολουθήσουμε μέχρι να βρει ο ίδιος τη συγκεκριμένη πληροφόρηση και φυσικά μέσα από τη διαδικασία της συμβουλευτικής στοχεύουμε στην ενδυνάμωση του ατόμου, την κινητοποίηση του, την ανάπτυξη του κοινωνικού του δικτύου, να δώσει ο ίδιος αν θέλετε απαντήσεις στα ερωτήματά του, να βρει ο ίδιος εναλλακτικές λύσεις στο αίτημα. Παρέχεται η ψυχοκοινωνική στήριξη η ενδυνάμωση του επαγγελματικού του προφίλ άρα είναι μια πληθώρα διεργασιών αλλά το πιο σημαντικό είναι ανάλογα με το αίτημα. Από κει και πέρα είναι εξατομικευμένο το ατομικό σχέδιο δράσης που λέμε, όπου γίνεται από κοινού με τον Σύμβουλο και τον συμβουλευόμενο.

**ΣΥΝ.: Ποιες ομάδες εξυπηρετεί ο Σύμβουλος;**

Σ.Α.3: Ανάλογα το πρόγραμμα. Για παράδειγμα στο δικό μας πρόγραμμα εδώ το ΕΚΠΑ το εξειδικευμένο κέντρο προώθησης της απασχόλησης, είναι πρόγραμμα το οποίο σαν συμβουλευτικά κέντρα παρέχουμε πληροφόρηση σε ανέργους νέους κυρίως έως τριάντα ετών αυτοί είναι για το πρόγραμμά μας. Σε κάποια άλλα κέντρα, σε κάποιες άλλες δομές ίσως να υπάρχει κάποια άλλη ομάδα στόχου εμείς σαν ΕΚΠΑ δίνουμε έμφαση εκεί αλλά φυσικά το ΙΝΕ της ΓΣΣΕ ως κοινωνικός εταίρος

ανταποκρίνεται και σε άλλες ανάγκες και είμαστε ανοιχτοί σε δομή και για άλλους ανθρώπους μεγαλύτερης ηλικίας που για κάποιο λόγο θέλουν την υποστήριξή μας.

**ΣΥΝ.: Περνάμε λοιπόν στην επόμενη ερώτηση. Ποια μέθοδο συμβουλευτικής χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.3: Μέθοδος συμβουλευτικής είναι η ατομική και η ομαδική. Η ατομική συμβουλευτική όπως ξέρετε υπάρχουν κάποιες συνεδρίες κυρίως σε εβδομαδιαία βάση και ανάλογα με τις ανάγκες των ατόμων που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία χτίζεται σε ένα πρόγραμμα θεματικών ενοτήτων και όσον αφορά την ομαδική, μέσα στα πλαίσια της ομαδικής συμβουλευτικής ενδυναμώνεται μια ομάδα με κάποιο κοινό χαρακτηριστικό γνώρισμα και γίνονται κάποια εργαστήρια επαγγελματικής συμβουλευτικής, είτε εδώ στο χώρο μας είτε σε συνεργασία με κάποιους άλλους φορείς π.χ. τα κέντρα δια βίου μάθησης ή κάποιες άλλες μη κυβερνητικές οργανώσεις.

**ΣΥΝ.: Ποιές προσεγγίσεις ή παρεμβάσεις χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης (άτομα, ομάδα ή κοινότητα)**

Σ.Α.3: Όσον αφορά την παρέμβαση μας σε ατομικό ή ομαδικό πλαίσιο υπάρχουν όρια προσπαθούμε όσο το δυνατόν να βοηθήσουμε και όχι να πιέσουμε προς μια κατεύθυνση ένα άτομο ή μια ομάδα της κοινότητας, γιατί υπάρχει και η αρχή της αυτοδιάθεσης άρα η παρέμβαση του Συμβούλου είναι οριοθετημένη και κάθε φορά προσανατολισμένη στην κάλυψη των αναγκών των ανθρώπων που εμπλέκονται σε αυτό. Φυσικά το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ και μάλιστα το Δίκτυο της συμβουλευτικής παίζει πάρα πολύ σημαντικό ρόλο στο να έχουμε εμείς μια εικόνα του τι γίνεται σε εργασιακό επίπεδο αλλά και όσον αφορά το προφίλ των ανέργων που απευθύνονται στην υπηρεσία μας γιατί το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ είναι πολιτικός φορέας άρα η παρέμβασή του, του καθενός από εμάς παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στα συμπεράσματα που βγαίνουν στις πολιτικές προτάσεις που ενδεχομένως κάνει π.χ. για τις θέσεις απασχόλησης ή για το καθεστώς απασχόλησης άρα καταλαβαίνετε ότι παρέμβαση του φορέα είναι καθοριστική και σημαντική για τη διαμόρφωση καλών πρακτικών καταπολέμησης της ανεργίας και καλές εργασιακές σχέσεις. Σε όλο αυτό το πεδίο και τον άξονα αυτό που λέμε αγορά εργασίας απασχόλησης κλπ.



**ΣΥΝ.: Πιστεύετε ότι διαφοροποιείται ο Σύμβουλος Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητα του;**

Σ.Α.3: Νομίζω ότι παίζει σημαντικό ρόλο η επαγγελματική του εμπειρία. Ο σκοπός και οι στόχοι του προγράμματος το οποίο καλείτε κάποιος να εργαστεί και βέβαια είναι πολύ σημαντικό το πρώτο πτυχίο των τυπικών προσόν γιατί μας έχει δώσει κάτι, ουσιαστικά τις πρώτες γερές βάσεις τις έχουμε πάρει από εκεί. Από κει και πέρα για να είναι επαγγελματίας ένας επιστήμονας να είναι καλός και αποδοτικός πρέπει να προσαρμόζεται και να υπάρχει μια ευελιξία σε όλο αυτό και να προσαρμόζεται πολύ στους σκοπούς και τους στόχους του προγράμματος ή επίσης του φορέα που υλοποιεί το πρόγραμμα γιατί υπάρχουν τα στατικά. Δηλαδή κάποιος όταν θα μπει στον επαγγελματικό στίβο, το να γνωρίσει πολλούς φορείς χτίζεται έτσι το προφίλ του, αλλά για να είναι αποδοτικός και δεοντολογικά κατοχυρωμένος πρέπει πάνω από όλα να σέβεται αυτό που υπηρετεί τη δεδομένη στιγμή. Γιατί κάποιος, εάν έχει περάσει από πολλές οργανώσεις όπως και εγώ και σε μία οργάνωση το καταστατικό διαφέρει πρέπει να προσαρμόζεται.

**ΣΥΝ.: Ποιά είναι τα στάδια της διαδικασίας της συμβουλευτικής που ακολουθείτε;**

Σ.Α.3: Τα στάδια, να το θέσω τώρα έτσι λιγάκι πιο γενικά. Έρχεται κάποιος, συμπληρώνουμε ένα έντυπο υποδοχής που εκεί μας δίνεται η ευκαιρία να διερευνήσουμε το αίτημα, τι ζητάει από εμάς, τι γνωρίζει για εμάς επίσης παίζει σημαντικό ρόλο να ξέρουμε τι ζητάει αυτός ο άνθρωπος, τι ευελπιστεί από τη δομή μας και εφόσον μετά διαφαίνεται, και ενδιαφέρεται για συμβουλευτική προσπαθούμε από μια συνάντηση να δούμε τι έχει ανάγκη αυτός ο άνθρωπος, σε τι θα μπορούσαμε να τον βοηθήσουμε. Από κει και πέρα υπάρχουν οι συνεδρίες, επίσης υπάρχει η συμπλήρωση του επαγγελματικού προφίλ να μας δώσει πρόσθετες πληροφορίες για τις ανάγκες τα ενδιαφέροντα του και από κει και πέρα προσαρμοζόμαστε ανάλογα με το τι έχει ανάγκη χρησιμοποιούμε εργαλεία συμβουλευτικής παραδείγματος χάρη από το πιο απλό, σύνταξη βιογραφικού σημειώματος ή διερεύνηση προσωπικών χαρακτηριστικών. Η ΓΣΕΕ έχει σαν δίκτυο συμβουλευτικής τη χρήση πολλών εργαλείων που είναι βοηθητικές για τη συμβουλευτική διαδικασία και γενικότερα για την αυτογνωσία και την ενίσχυση των ατόμων. Άρα η συμβουλευτική διαδικασία έχει αρχή, μέση, ενδιάμεση και τελική φάση. Παραδείγματος χάρη μπορεί να κρατήσει

πέντε με έξι συνεδρίες ανά άτομο και σε μερικές περιπτώσεις λιγότερο ή περισσότερο ανάλογα φυσικά με τον άνθρωπο που έχουμε απέναντί μας και τις ανάγκες που προκύπτουν κάθε φορά. Αυτό, πάλι εκεί υπάρχει μια ευελιξία όσον αφορά την παρέμβασή μας.

**ΣΥΝ.: Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε ως προς τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες;**

Σ.Α.3: Σα Σύμβουλοι είναι κάτι που μας επηρεάζει, σαν Κοινωνικοί Λειτουργοί ως κοινωνικοί επιστήμονες πιστεύω είναι κάτι γενικό είτε δουλεύεις ως Κοινωνικός Λειτουργός είτε ως εκπαιδευτικός είναι πάρα πολύ σημαντικό κάνοντας μια δουλειά που αποσκοπεί σε κάποιο κοινωνικό όφελος, σε κάποιο συλλογικό σκοπό. Θεωρώ ότι ένας επαγγελματίας πρέπει να το έχει αυτό ως πρωταρχικό γνώμονα στις κινήσεις του, στις ενέργειες του και αν μη τι άλλο να το έχει δεδομένο δηλαδή να μην έχει φρούδες ελπίδες. Για να είμαστε αποδοτικοί πρέπει να έχουμε μια ρεαλιστικότερη εικόνα των συνεπειών της κρίσης, των ανθρώπων που αύριο μεθαύριο σαν εξυπηρετούμενοι και σα χρήστες υπηρεσιών θα μας προσεγγίσουν μέσω των υπηρεσιών μας άρα είναι πολύ σημαντικό να γνωρίζουμε και να έχουμε σαφή εικόνα των αναγκών, των προβλημάτων και έτσι θα είμαστε σε θέση να παρέμβουμε πιο στοχευόμενα και να είμαστε όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικοί.

**ΣΥΝ.: Ως προς τους ανέργους;**

Σ.Α.3: Αυτό που έχω δει μέχρι τώρα κακά τα ψέματα επειδή δουλεύουμε με μακροχρόνια ανέργους, ανθρώπους δηλαδή που είναι άνω των δώδεκα μηνών, μιλάμε για μειονεξία, μιλάμε για μια παραίτηση και μια διάψευση προσδοκιών και έτσι όπως είναι το όλο σύστημα κάποιος έχει σταματήσει να ελπίζει, με αποτέλεσμα να έχει πάψει να κινητοποιεί. Καταλαβαίνετε ότι όλα αυτά είναι μια αλυσίδα, άρα αυτό είναι το πιο σημαντικό πως ένας άνθρωπος θα ξανά θέσει στόχους γιατί ελπίδες όνειρα έχουμε όλοι μας αλλά είναι πάρα πολύ σημαντικό στο να θέσουμε στόχους, από κάτι μικρό κάθε φορά και μόνο ένας άνθρωπος από εκεί που δεν έχει βιογραφικό σημείωμα να κρατήσει στα χέρια του ένα πολύ καλό βιογραφικό αμέσως -αμέσως δίνει ένα έναυσμα, μια ώθηση στο να αρχίσει σιγά -σιγά να ψάχνει, να αυτοπαρουσιάζεται, να μπαίνει στη διαδικασία να στέλνει ένα e-mail, να απαντάει σε αγγελίες. Καταλάβετε είναι πολύ σημαντικό και είναι αυτό το πρόβλημα που βλέπουμε συνήθως να λένε «σιγά μη βρω τώρα εγώ δουλειά ή κάρτα ανεργίας και

ξέρω, δεν έχω παιδιά, δεν είμαι παντρεμένος δεν έχω μόρια, δεν έχω ελπίδα για αυτή την προκήρυξη» όπως σημαντικό είναι να μπαίνουν στη διαδικασία και να στέλνουν αιτήσεις γιατί ποτέ μα ποτέ δεν μπορεί να ξέρει κανείς τι μπορεί να προκύψει.

**ΣΥΝ.: Ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής ή άλλους φορείς διασύνδεσης και συνεργασίας; Τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε;**

Σ.Α.3: Ας μη μιλήσουμε για δυσκολίες μόνο ας μιλήσουμε και για τα θετικά που αποφέρει αυτό. Η Πάτρα επειδή είναι μια μεγάλη πόλη αλλά από την άλλη υπάρχουν επαγγελματίες που στελεχώνουν είτε κρατικές υπηρεσίες, δημόσιες υπηρεσίες οργανώσεις ή άλλους ανθρωπιστικούς κοινωνικούς συλλόγους από την εμπειρία μου δουλεύοντας στην Πάτρα όχι μόνη σε αυτή τη δομή και σε έτσι πρότερες συνεργασίες νομίζω ότι στο κομμάτι αυτό υπάρχει μια πάρα πολύ εποικοδομητική δικτύωση και ο καθένας προσπαθεί να βοηθήσει την άλλη δομή με γνώμονα πάντα, έχοντας ως σκεπτικό το βέλτιστο συμφέρον του ανθρώπου που και έχει ανάγκη. Αυτό είναι κάτι που οφείλω να το πω δουλεύοντας στην Πάτρα σαν Κοινωνική Λειτουργός σε διάφορα πόστα και από την άλλη πρέπει επιτέλους να καταλάβουμε ότι πρέπει κάθε δομή να έχει εξωστρέφεια και να υπάρχει συνέχεια, να υπάρχει μεγάλος βαθμός συνέπειας και συνεργασίας γιατί μόνο έτσι το κράτος πρόνοιας, οι κοινωνικές δομές όλες αυτές οι ενέργειες που πρέπει να γίνουν στηρίζονται σε μια συλλογική βάση και έτσι ίσως να είναι πιο αποτελεσματικό και πιο αποδοτικό.

**ΣΥΝ.: Και όσον αφορά τις δυσκολίες;**

Σ.Α.: Στις δυσκολίες αυτή τη στιγμή δεν μου έρχεται κάτι, δυσκολία ίσως κάποιος να μην είναι συνεργάσιμος ή να θέτει πολύ αυστηρά πλαίσια συνεργασίας παραδείγματος χάρη πως μπορώ εγώ έναν άνεργο που έχει αίτημα ασύλου και δεν έχει εργασία πως μπορώ να τον στείλω στον ΟΑΕΔ από τη στιγμή που έχει αλλάξει εντελώς το καθεστώς για να βγάλει κάποιος κάρτα ανεργίας. Η δυσκολία δεν έχει να κάνει με την κάθε ΜΚΟ με τον κάθε κρατικό φορέα αλλά με το ισχύον νομικό καθεστώς, αυτή η γραφειοκρατία αυτά που αλλάζουν ολοένα δηλαδή για μένα αυτή είναι η δυσκολία.

**ΣΥΝ.: Στο εργασιακό σας περιβάλλον δυσκολία;**

Σ.Α.3: Αυτή τη στιγμή δεν μου έρχεται κάτι. Εντάξει υπάρχουν προκλήσεις σε καθημερινή βάση δυσκολίες μπορεί να προκύψουν μέσα στα πλαίσια της

συμβουλευτικής διαδικασίας φυσικά προκύπτουν ναι, δεν το συζητώ υπάρχουν τέτοιες δυσκολίες. Το θέμα είναι να μην το παίρνει προσωπικά ο κάθε Σύμβουλος και να προσπαθεί έτσι να δώσει καθοδήγηση και να μην το παίρνει προσωπικά και αυτό που λέμε burn out επειδή μιλάμε για εργασιακό χώρο και μιλάμε για μια προβληματική κατάσταση, την ανεργία, έρχεσαι καθημερινά με ανθρώπους που έχουν προβλήματα πρέπει να ξέρεις να τα διαχειρίζεσαι όλα. Αυτό είναι που μου έρχεται στο μυαλό.

**ΣΥΝ.: Ποιες είναι οι προτάσεις σας σε σχέση με τις δυσκολίες που παραθέσατε;**

Σ.Α.: Και από προηγούμενα πλαίσια και τώρα ως Σύμβουλος Απασχόλησης είναι πολύ σημαντικό ένας άνθρωπος, ένας Σύμβουλος να επιμορφώνεται γιατί οι ανάγκες οι εξελίξεις τρέχουν πρέπει να είναι open minded για να είναι πιο αποτελεσματικός. Επίσης να υπάρχει η εποπτεία είναι πάρα πολύ σημαντικό ακόμα και για έναν επαγγελματία και αυτό το έχω δει όλα τα χρόνια που έχω δουλέψει ως Κοινωνική Λειτουργός για να λύνεις κάποια πράγματα να διαχειρίζεσαι συναισθήματα αρνητικά και έτσι να γίνεσαι πιο αποτελεσματικός.

**ΣΥΝ.: Γιατί είναι αναγκαίο ο Σύμβουλος Απασχόλησης να είναι και Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.3: Για μένα ένας Σύμβουλος απασχόλησης πρέπει να είναι ένας καλός Σύμβουλος από κει και πέρα από την εμπειρία μου έχω συνεργαστεί με ανθρώπους που υπήρξαν Σύμβουλοι χωρίς να είναι Κοινωνικοί Λειτουργοί. Αυτό που λέω εγώ είναι ότι κάποιος επιστήμονας κάποιος, δηλαδή που έχει μια ειδικότητα και δουλεύει σαν Σύμβουλος Απασχόλησης πρέπει να έχει σαν γνώμονα και μόνο το συλλογικό όφελος, το κοινωνικό σκοπό, να συμμερίζεται τους ανθρώπους, να τους σέβεται. Δηλαδή να πιστεύει στις αρχές αυτό που έχουμε και εμείς σαν Κοινωνικοί Λειτουργοί της αυτοδιάθεσης του σεβασμού του ανθρώπου που έχουμε απέναντί μας. Αλλά θεωρώ ότι αυτό έχει να κάνει όχι τόσο σαν ειδικότητα αλλά σαν προσωπικότητα, σαν χαρακτήρα και σαν άνθρωποι.

#### ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 4

**ΣΥΝ.: Θέλω να μου πείτε πόσα χρόνια εργάζεστε ως Κοινωνική Λειτουργός.**

Σ.Α.4: Γύρω στα είκοσι.

**ΣΥΝ.: Ως Σύμβουλος απασχόλησης;**

Σ.Α.4: Από το ενενήντα εννέα. Ενενήντα εννέα με δύο χιλιάδες δεκαπέντε. Μάιος του ενενήντα εννέα, οπότε δεκαπέντε. Δεκαπέντε δεν βγαίνει; Δεκαπέντε είναι. Πάμε για δεκαέξι.

**ΣΥΝ.: Πως επιλέξατε αυτή την εργασία, ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.4: Την συγκεκριμένη περίοδο απλά έτυχε να δω μια αγγελία στην εφημερίδα, εκείνη την εποχή ήταν εποχή που γίνονταν προκηρύξεις σε πολλούς τομείς, ε ήταν η χρυσή εποχή της κοινωνικής εργασίας και έκανα τα χαρτιά μου. Τόσο απλά. Έτσι; Είχα παράλληλη απασχόληση εκείνο τον καιρό γιατί ήμουν στον παιδικό σταθμό του ΤΕΙ δηλαδή δεν ήμουν άνεργη απλά και τότε είπα δεν χάνω τίποτα να κάνω την αίτηση μου. Ε βέβαια πριν πάω στη συνέντευξη ενημερώθηκα για τον ΟΑΕΔ, δεν πήγα άσχετη, γιατί ήξερα ότι περνούσαμε και από συνέντευξη. Δεν ήταν ΑΣΕΠ ήτανε τύπου ΑΣΕΠ έπρεπε να έχεις το χαρτί της Κοινωνικής Λειτουργού αλλά περνούσες και από συνέντευξη. Και πήγα προετοιμασμένη και απλά νομίζω ότι τα πήγα καλά στη συνέντευξη. Νομίζω. Και έτσι με επιλέξανε. Και έτσι ξεκίνησα διατηρώντας στην αρχή και τις δύο μου δουλειές αλλά μετά είδα ότι δεν συμβαδίζανε, δηλαδή δεν παράτησα τον παιδικό σταθμό του ΤΕΙ. Έληξε το ακαδημαϊκό έτος, για να μην το εγκαταλείψω αφού έπαιρνα άδεια και από εδώ γιατί ήμασταν με σύμβαση έργου οπότε είχα την ευελιξία να το κάνω. Ναι μεν είχαμε τυπικά ωράριο αλλά και όχι. Κατάλαβες; Μπορούσα να έρθω και δέκα αν η προϊσταμένη μου, μου επέτρεπε. Και όντως ήταν μια εξαιρετική Κοινωνική Λειτουργός, η οποία ήταν και προϊσταμένη στο γραφείο αυτό και ξεκίνησα άριστα με τον ΟΑΕΔ. Μετά έγινε κάποια προκήρυξη που προκηρύχτηκε για μόνιμη θέση εδώ και από τη στιγμή που γνώριζα το αντικείμενο φυσικά και το επέλεξα. Και φυσικά έκανα αίτηση και ήθελα πολύ να με πάρουν. Και μάλιστα το επέλεξα και όντως το έχω επιλέξει γιατί παρόμοια την ίδια εποχή που με πήραν στον ΟΑΕΔ με είχαν πάρει και σε ένα σωρό άλλες προκηρύξεις λόγω των προσόντων μου. Άρα ναι, όντως ήταν επιλογή μου να παραμείνω εδώ. Θα μπορούσα να είχα μπει Κοινωνική Λειτουργός ας πούμε σε ένα νοσοκομείο, στο Αγίας Σοφίας στην Αθήνα. Σε ένα νοσοκομείο. Ήτανε επιλογή μου όμως να παραμείνω εδώ στο αντίστοιχο αντικείμενο γιατί το ήξερα, το γνώριζα και το είχα αγαπήσει. Αυτά. Δεν ξέρω αν σε κάλυψα.

## **ΣΥΝ: Λάβατε κάποια επιμόρφωση;**

Σ.Α.4: Ναι, όταν ξεκινήσαμε το πρόγραμμα αυτό είχε επιμόρφωση ένα μήνα. Μας μαζέψανε όλους τους Συμβούλους στην Αθήνα και μας ενημέρωσαν σχετικά με τον ΟΑΕΔ για τα προγράμματα και το τι απαιτούνταν από εμάς, γιατί ξεκινήσαμε με σύμβαση έργου τετραετή οπότε τα άτομα, τα οποία το είχαν σχεδιάσει είχαν προβλέψει για την εκπαίδευση μας. Άρα λοιπόν ναι, εκπαιδεύτηκα πριν ξεκινήσω δηλαδή δεν μπήκα στα βαθιά νερά, να μπω σε μια υπηρεσία με το καλημέρα σας. Ήξερα για τον οργανισμό πολλά πριν ξεκινήσω να εργαστώ για πρώτη μέρα στο γραφείο ειδικών κοινωνικών ομάδων Πάτρας. Βέβαια, τα περισσότερα τα μαθαίνεις στη πράξη έτσι, δηλαδή το γνωρίζετε και εσείς πολύ καλά ότι αν δεν εξοικειωθείς με ένα αντικείμενο δεν το μαθαίνεις και μάλιστα να αιτιολογήσω γιατί θεωρώ γιατί είναι πολύ καλή και η προϊσταμένη του συγκεκριμένου χώρου. Θυμάμαι ότι στην αρχή μας είχε πει θα κάθεστε και θα παρατηρείτε. Εμείς τότε σαν νέοι άνθρωποι θέλαμε να μπούμε στη διαδικασία, όμως πραγματικά ήταν σοφό αυτό γιατί από τον τρόπο που χειριζόταν εκείνη τις συνεντεύξεις, τα άτομα που γνώριζαν, γιατί τα άτομα γνώριζαν συγκεκριμένο, το συγκεκριμένο άτομο πήρα πολλά πράγματα για αρχή δηλαδή, μπήκαμε σιγά -σιγά στα βαθιά νερά και μάλιστα ήταν και δική μας ανάγκη να κάνουμε κάτι γιατί ήταν πολύ δύσκολο για αρχή να μην κάνεις κάτι, να μην συμμετέχεις, να κάθεσαι σε μια καρέκλα και να παρατηρείς μόνο αλλά πραγματικά ο ένας μήνας που είμαστε, που πήραμε την εκπαίδευση την πιο γενική και ένας με δύο μήνες μπορώ να πω ήτανε το δεύτερο στάδιο, όπου απλά παρατηρούσαμε και βλέπαμε την κίνηση του γραφείου, μας έδωσε την δυνατότητα να μπούμε πολύ πιο δυναμικά αργότερα και να αναλάβουμε και όλο το γραφείο μετά. Πέρα από την παρατήρηση και πολύ κουβέντα με την προϊσταμένη, δηλαδή όταν έφευγε ο πελάτης, αν είχαμε κάποια απορία το συζητούσαμε, δεν ήταν μόνο παρατήρηση. Απλά κάθομαι σε ένα γραφείο και βλέπω τον άλλο να λειτουργεί. Απλά τον κύριο λόγο τον είχε η προϊσταμένη του γραφείου που πραγματικά χειριζόταν τις περιπτώσεις. Και το ίδιο κάνω και εγώ τώρα πια με τους σπουδαστές μου αν δεν δουν από μένα πως θα μάθουν; Δεν γίνεται. Δεν μπορώ να απαιτήσω από έναν άνθρωπο, ο οποίος δεν ξέρει σημαντικά πράγματα αυτού του γραφείου και τόσα αντικείμενα που έχει από την πρώτη στιγμή που θα εμφανιστεί σε ένα χώρο επειδή έχει βασικές γνώσεις κοινωνικής εργασίας να ξέρει και να λειτουργήσει στον ΟΑΕΔ. Δεν γίνεται. Απλά, δεν γίνεται.

**ΣΥΝ.: Ξέρετε πόσα χρόνια λειτουργεί εδώ η υπηρεσία ως συμβουλευτικό κέντρο;**

Σ.Α.4: Πρέπει να είναι από τις αρχές του ογδόντα. Ακριβείς ημερομηνία δεν ξέρω.

**ΣΥΝ.: Με ποιες ειδικότητες μπορούν να εργαστούν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης;**

Σ.Α.4: Οτιδήποτε έχει να κάνει με τις κοινωνικές επιστήμες. Στο συγκεκριμένο γραφείο νομίζω ότι από τότε που ιδρύθηκε θεωρούνταν ότι θα έπρεπε να υπάρχουν Κοινωνικοί Λειτουργοί, γιατί Κοινωνική Λειτουργός ήταν και η διευθύντρια της διεύθυνσης ειδικών κοινωνικών ομάδων στην Αθήνα που το σκέφτηκε και το υλοποίησε σαν αρχικό πρόγραμμα. Οπότε βασική ειδικότητα είναι η κοινωνική εργασία αλλά θεωρώ ότι μπορούν να δουλέψουν και άλλοι όπως Ψυχολόγοι, Ειδικοί Παιδαγωγοί οποιοσδήποτε θα έλεγα που ασχολείται με θεωρητικές επιστήμες. Ακόμα και κάποιος που έχει τελειώσει Πάντειο ή Κοινωνιολογία αρκεί να έχει την ευαισθησία μετά να ασχοληθεί με το συγκεκριμένο τομέα. Θεωρώ ότι δεν είναι μόνο το πτυχίο αλλά και οι δεξιότητες που έχεις σαν άνθρωπος από εκεί και πέρα. Δηλαδή μπορεί να είναι ένας εξαιρετικός άνθρωπος και να έχει σπουδάσει οικονομικά και να είναι και ένας Κοινωνικός Λειτουργός ή ένας Ψυχολόγος, ο οποίος παρόλη την θεωρητική του κατάρτιση αν δεν έχει κάποιες αξίες και κάποια άλλα πράγματα δεν μπορεί να δουλέψει εδώ. Χρειάζεται να δουλέψεις λίγο τα στερεότυπα σου γιατί έχουμε να κάνουμε με τις ομάδες ΑΜΕΑ, αποφυλακισμένοι και εθισμένοι και για να δουλέψεις με αυτές τις ομάδες δεν γίνεται να δουλέψεις έτσι.

**ΣΥΝ.: Ποιες υπηρεσίες παρέχετε ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.4: Η παροχή υπηρεσιών έχει να κάνει καταρχήν με την εγγραφή τους στα μητρώα των ανέργων, σε αυτές τις ομάδες που σας είπα. Και αμέσως μετά ότι έχει σχέση με τα προγράμματα που παρέχονται για τις ειδικές αυτές κατηγορίες. Το κράτος έχει την πολιτική ότι για αυτές τις ομάδες έχει δημιουργήσει κάποια προγράμματα με αυξημένα κίνητρα για τους εργοδότες να τους προσλάβουν. Άρα λοιπόν υπάρχουν ειδικά προγράμματα για αυτούς είτε να απασχοληθούν σε ένα εργοδότη, που τα λέμε εμείς νέες θέσεις εργασίας ή προγράμματα που μπορείς να ανοίξεις δική σου επιχείρηση που το λέμε νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες. Το πρόγραμμα νέων ελεύθερων επαγγελματιών για τις αντίστοιχες κατηγορίες. Αυτά είναι τα δύο πολύ βασικά προγράμματα του ΟΑΕΔ. Ένας πολύ μεγάλος άξονας

επίσης είναι και η εκπαίδευση, η εκπαίδευση μέσα από πιστοποιημένα ΚΕΚ που παραπέμπει τους ανέργους να κάνουν κάποια σεμινάρια κατάρτισης δίνοντας τους κάποιο μικρό επίδομα για την παρακολούθησή τους εκεί. Αυτοί είναι οι βασικοί τομείς. Φυσικά η ενδυνάμωση τους για να διεκδικήσουν μια θέση στην αγορά εργασίας γιατί ένα πρόγραμμα δεν αρκεί. Εδώ δεν θα έρθει κάποιος εργοδότης να μου πει μήπως έχεις κάποιον απεξαρτημένο ή κάποιο ΑΜΕΑ να το βάλω σε μια δουλειά. Δεν θα έρθει. Θα έρθει όμως αν τον έχει προσεγγίσει το ίδιο το ΑΜΕΑ που έχει δηλώσει ότι μπορεί να την κάνει την δουλειά, άρα λοιπόν έχει κινητοποιηθεί ο ίδιος και έχει γνωστοποιήσει στον εργοδότη ότι ξέρεις κάτι εγώ και σου κάνω για την δουλειά σου αλλά και εσύ θα κερδίσεις. Και οι εργοδότες δεν είναι φιλάνθρωποι, ακριβώς επειδή είναι εργοδότες έχουν στόχο τους το κέρδος, άρα λοιπόν δεν θα πάρουν ποτέ κανέναν αν δεν έχουν κάτι να κερδίσουν είτε σε χρηματικό όφελος, είτε σε παροχή υπηρεσιών. Αυτό είναι δικός μας ρόλος να το κάνουμε σαφές στα ίδια τα άτομα ότι αν και οι ίδιοι δεν επιδιώξουν να αυξήσουν τα προσόντα τους ή να διεκδικήσουν μια θέση στην ελεύθερη αγορά εργασίας δεν θα καταφέρουν κάτι. Γιατί αυτό; Γιατί πρέπει να υπάρξει αυτό που λέμε σύζευξη εργοδότη – εργαζομένου. Το σύζευξη σημαίνει ότι οι δύο μαζί συμφωνούμε. Κανένας εργοδότης δεν υποχρεώνεται να πάρει κάποιον. Θα τον πάρει επειδή του κάνει και τον χρειάζεται, άρα αυτό είναι πολύ βασικό και είναι από τα πράγματα που από την αρχή δουλεύουμε έτσι σε αυτό το γραφείο. Γι αυτό και ενώ τα ΑΜΕΑ σας λέω ένα παράδειγμα σε σχέση με τις άλλες κατηγορίες δεν χρειάζονταν να θεωρούν την κάρτα τους όπως οι κοινοί άνεργοι εμείς επιδιώκαμε συστηματική παρουσία τους έτσι ώστε να μας λένε, να τους λέμε και μαζί να δουλεύουμε το κομμάτι της δικής τους ενδυνάμωσης σε σχέση με το να βρουν δουλειά. Ένας άλλος βασικός τομέας που έχει ο ΟΑΕΔ, αλλά σε αυτόν δεν έχει ασχοληθεί το γραφείο, είναι για τα ΑΜΕΑ και κάποιες άλλες κατηγορίες όπως τους πολύτεκνους και τέκνα αντιστασιακών, υπάρχει και ο νόμος είκοσι έξι σαράντα τρία του ενενήντα οκτώ, ο οποίος δίνει την δυνατότητα να κάνουν μέσα από προκήρυξη αίτηση τα άτομα αυτά και να μπουν σε μόνιμες θέσεις του δημοσίου. Αυτός πάλι διενεργείται από τον ΟΑΕΔ, αλλά αυτό γίνεται σε πιο κεντρικό επίπεδο, δεν γίνεται από το δικό μας γραφείο. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι εμείς δεν θα ενημερώσουμε τον κόσμο όταν μας έρχεται εγκύκλιος. Απλά δεν είμαστε ο φορέας που το υλοποιεί. Είναι ο ΟΑΕΔ αλλά δεν είναι το γραφείο. Αυτά είναι τα βασικά ως προς την παροχή υπηρεσιών. Το γραφείο σαν υπηρεσία έχει και είκοσι



πέντε άλλα αντικείμενα όπως καταλαβαίνετε, όπως το διοικητικό κομμάτι, το οποίο δεν είναι λίγο.

**ΣΥΝ.: Ποιες ομάδες εξυπηρετεί ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.4: ΑΜΕΑ, απεξαρτημένους, αποφυλακισμένους. Αυτοί και νεαρά παραβατικά, αλλά πολλά νεαρά παραβατικά δεν έχουμε γιατί νεαρό παραβατικό για μας είναι όταν κάποιο νεαρής ηλικίας άτομο απειλείται από νεαρό παραβατικό κίνδυνο, δηλαδή είναι στα όρια της φτώχειας και ενέχει αυτή η κατάσταση να γίνει παραβατικό, δεν είναι παραβατικό απλά μπορεί να πάει να κλέψει επειδή υπάρχει ανέχεια. Έτσι εμείς για να θεωρήσουμε ένα τέτοιο άτομο θα πρέπει να έχουμε μια σχετική έκθεση είτε από κοινωνική πρόνοια είτε από κάποιο άλλο φορέα, έτσι ώστε να μας γνωστοποιείται ότι αυτό το άτομο είναι σε κοινωνικό κίνδυνο και ότι χρήζει να μπει στις ειδικές κατηγορίες. Απλά πλέον αυτές οι κατηγορίες έχουν ατονήσει γιατί προφανώς οι κοινωνικές υπηρεσίες δεν προλαβαίνουν.

**ΣΥΝ.: Χρησιμοποιείτε κάποια μέθοδο συμβουλευτικής;**

Σ.Α.4: Μέθοδο συγκεκριμένη όχι αλλά θεωρώ ότι αυτό που κάνω είναι ένα πάντρεμα γνωσιακής, ψυχοθεραπείας, συμβουλευτικής του σκοπού, δηλαδή του εδώ και τώρα. Δεν μπαίνω στη διαδικασία της συνεδρίας, δεν είμαστε ψυχοθεραπευτικοί. Σε εμάς έρχεται ο πολίτης ζητώντας εργασία. Άρα λοιπόν εγώ θα κινητοποιηθώ σε σχέση με το κομμάτι των προγραμμάτων και πως θα βγει στην αγορά εργασίας. Δεν θα μπω τόσο πολύ στο πως πάνε τα ψυχολογικά του. Πόσο δηλαδή τον επιβαρύνει το πρόβλημα της υγείας του ή το στερεότυπο του αποφυλακισμένου ή απεξαρτημένου. Δεν μπαίνουμε σε αυτό, παίρνουμε το ιστορικό για να δούμε τις δεξιότητες του και τι μπορεί να κάνει, τι δεν μπορεί να κάνει, ποιες είναι οι δυσκολίες του αλλά δεν εστιάζουμε στο να λύσουμε τα θέματα του. Σε αυτό αν θέλει μπορεί να παραπεμφθεί σε άλλους χώρους για να το κάνει. Άρα δεν τους βλέπουμε σε εβδομαδιαία βάση.

**ΣΥΝ.: Ποιες παρεμβάσεις χρησιμοποιείτε; Δηλαδή παρεμβαίνετε σε άτομα, ομάδα, κοινότητα;**

Σ.Α.4: Κυρίως δουλεύουμε με το άτομο και με την οικογένεια. Συνήθως αυτά τα άτομα συνοδεύονται και μιλάω κυρίως για τα ΑΜΕΑ, όχι για απεξαρτημένους, αποφυλακισμένους. Τα ΑΜΕΑ συχνά συνοδεύονται από ένα οικείο πρόσωπο από το περιβάλλον. Δεν αρνούμαστε να παρευρίσκονται εδώ ο πατέρας ή η μητέρα αν

χρειάζεται να τα συνοδεύσει βέβαια σε καμία περίπτωση δεν δεχόμαστε να βγάλουμε κάρτα ανεργίας μετά αντιπροσώπου δηλαδή θεωρούμε ότι ο κινητικά ανάπηρος από τη στιγμή που θέλει να έχει κάρτα ανεργίας και να εργαστεί, μια πρώτη επαφή με το χώρο μπορεί να την έχει.

**ΣΥΝ.: Πιστεύετε ότι διαφοροποιείται ο Σύμβουλος Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητα του;**

Σ.Α.4: Θεωρώ ότι όταν έχεις μια βασική γνώση των κοινωνικών επιστημών μπορείς κάλλιστα να λειτουργήσεις. Μπορώ να σας πω και ένας απόφοιτος λυκείου αν έχει ευαισθησία και μια προσωπική ανάπτυξη σοβαρή θα μπορούσε να κάνει τη δουλειά μου όμως εκείνο που δεν το διαπραγματεύομαι είναι το κομμάτι το αξιακό. Είπαμε πριν δεν γίνεται να έχεις στερεότυπα, δεν γίνεται να φέρεσαι εναντίων των μεταναστών και να δουλεύεις με μετανάστες, δεν γίνεται να έχεις στερεότυπα με την αναπηρία και να δουλεύεις με ψυχολογικά ασθενείς. Δεν γίνεται. Πρέπει να το αντέχεις αυτό το πράγμα. Θεωρώ ότι αυτό είναι κομμάτι καθαρά προσωπικό σου. Δεν κάνουν όλοι για όλα. Όπως υπάρχουν και Κοινωνικοί Λειτουργοί εξαιρετικοί, υπάρχουν και Κοινωνικοί Λειτουργοί που μπορεί να κάνουν εγκλήματα στους πελάτες τους. Έχει να κάνει πολύ μετά με το ποιος είσαι και τι γνώσεις έχεις βέβαια, πόσο το έχεις ψάξει, πόσο έχεις εκπαιδευτεί και όχι μέχρι την διάρκεια των σπουδών σου αλλά και μετά. Δεν σταματάει η προσωπική ανάπτυξη.

**ΣΥΝ.: Ποια είναι τα στάδια της διαδικασίας της συμβουλευτικής που ακολουθείτε;**

Σ.Α.4: Αν είναι η πρώτη φορά που έρχεται ένας πολίτης εδώ τον ενημερώνεις για τα αντίστοιχα δικαιολογητικά που χρειάζονται τα τυπικά της εγγραφής του για να βγάλει την κάρτα ανεργίας του. Κάνεις την τυπική συνέντευξη παίρνοντας πρώτα τα προσωπικά του στοιχεία και κάποια στοιχεία που πρέπει να μπουν στον υπολογιστή και φυσικά μετά έχεις χρόνο να μιλήσεις για το τι θέλει να κάνει και τι μπορεί να κάνει. Οπότε η συνέντευξη μπορεί να είναι περίπου ένα μισάωρο την πρώτη φορά. Όταν όμως ένας άνθρωπος έρχεται και ξανάρχεται δεν του παίρνεις πάλι ιστορικό από την αρχή απλά εστιάζεις στο καινούργιο του αίτημα, να σε ρωτήσει κάτι, να πάρει μια πληροφορία σε σχέση με ένα πρόγραμμα άρα εστιάζεις στο εδώ και τώρα, το σήμερα και τι μπορεί να προσφέρει ο οργανισμός. Αν ο ίδιος θέλει να σου πει κάποια πράγματα και προβληματισμούς εκεί κάνεις κουβέντα και συμβουλευείς.

Μπαίνεις στη διαδικασία να συζητήσεις μαζί του πιθανά άγχη, πιθανές απορίες, την εμπειρία σου από όλα αυτά τα χρόνια για το πώς βλέπεις να κινούνται οι επιχειρήσεις στην αγορά εργασίας σήμερα. Τι πρέπει να προσέξει σε ένα ενδεχόμενο εργοδότη. Όλα αυτά. Φυσικά μπορεί να έρθει και κατά τη διάρκεια που είναι εργαζόμενος και να σε ρωτήσει θέματα που έχουν να κάνουν με το εργασιακό του κομμάτι και τον παραπέμπεις αντίστοιχα είτε σε υπηρεσίες που πρέπει να ασχοληθούν με το θέμα του, επιθεώρηση εργασίας αν είναι κοινωνικά τα θέματα σε σχέση με τον εργοδότη, είτε μέσω της δικής σου υπηρεσίας για το πώς να χειριστεί κάποιες καταστάσεις. Άρα δεν είναι ένα το κομματάκι. Είναι πολλά. Το νούμερο ένα όμως είναι η πρώτη επαφή και στην πρώτη επαφή είσαι εκεί για να του λύσεις όλες του τις απορίες. Φυσικά αυτό που κάνουμε εδώ είναι να δώσουμε το τηλέφωνο του γραφείου για να μην ταλαιπωρούνται για να μάθουν για κάποιο καινούργιο σεμινάριο. Δεν τους απαγορεύεις να έρθουν εδώ αν είναι κάτι πιο περίπλοκο όμως τους διευκολύνεις με το τηλέφωνο αν είναι μια απλή τηλεφωνική παροχή υπηρεσιών.

**ΣΥΝ.: Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε; Αρχικά ως προς τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες;**

Σ.Α.4: Νούμερο ένα είναι ότι είμαι μια υπηρεσία ένας άνθρωπος. Αυτό από μόνο του τα λέει όλα. Τα αντικείμενα που έχω είναι πάρα πολλά και διαφορετικά που σημαίνει ότι πρέπει να είσαι σε εγρήγορση συνέχεια, χωρίς να μπορείς να ζητήσεις βοήθεια από κάποιο άνθρωπο του αντικειμένου. Φυσικά και έχω βοήθεια από τους συναδέλφους αν χρειαστώ κάποια εξειδικευμένη πληροφορία ή αν λείπω όμως είναι άλλο να εξυπηρετώ κάποιον πελάτη περιστασιακά και άλλο να μοιράζομαι το φόρτο εργασίας. Δεν είναι κατάσταση αυτή, μια υπηρεσία ένας άνθρωπος. Είναι παράλογο και αντιδεοντολογικό, θα καώ και εγώ, θα πάθω burnout κάποια στιγμή.

**ΣΥΝ.: Ως προς τις οικονομικές συνθήκες;**

Σ.Α.4: Τι εννοείς; Αν πληρώνομαι καλά; Όχι δόξα το θεό πληρώνομαι καλά για σήμερα. Για την οικονομική κατάσταση που βρισκόμαστε, μην σου πω θεωρούμε και υψηλόμισθη για το οκτάωρό μου.

**ΣΥΝ.: Δυσκολίες με τους εξυπηρετούμενους;**

Σ.Α.4: Πάντα μπορεί να υπάρξουν δυσκολίες. Είτε επειδή εγώ είμαι κουρασμένη, επειδή εγώ είχα μια δύσκολη μέρα, είτε αυτοί έρχονται επιθετικοί. Έτσι αν ένας από

τους δύο δεν κρατήσει την ψυχραιμία του πραγματικά θα υπάρξει πρόβλημα. Δεν σας κρύβω ότι και εγώ πάντα είμαι ευγενική και το έχω καταλάβει ότι έχω χάσει τον έλεγχο γιατί πείστηκα αλλά σε γενικές γραμμές θεωρώ ότι μια χαρά το λειτουργώ ακόμα. Όμως τα πολλά αντικείμενα και ο φόρτος εργασίας μπορεί κάποια στιγμή να λειτουργήσουν ανασταλτικά και αν αυτό παντρευτεί με μια δύσκολη προσωπική σου στιγμή δεν μπορείς να είσαι καλή στην παροχή υπηρεσιών ή αν θέλεις μπορεί ο πελάτης να μην το καταλάβει αλλά ξέρεις εσύ μέσα σου.

**ΣΥΝ.: Ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής έχετε δυσκολίες;**

Σ.Α.4: Καμία. Πολύ καλή συνεργασία απλά το θέμα είναι το πρόβλημα που αντιμετωπίζει το δικό μας γραφείο, το αντιμετωπίζουν και τα άλλα γραφεία με τους πελάτες τους.

**ΣΥΝ.: Στο εργασιακό περιβάλλον τι θα θεωρούσατε δυσκολία;**

Σ.Α.4: Νομίζω ότι είναι πολύ βασικό αυτό και επίσης έχω προσπαθήσει στο συγκεκριμένο χώρο να κάνω το καλύτερο δυνατό. Αν και ο συγκεκριμένος χώρος δεν είναι ο πιο κατάλληλος για τα ΑΜΕΑ, δεν χωράει να μπει καροτσάκι άρα τι γραφείο ευπαθών κοινωνικών ομάδων είναι. Άρα για να το πω αλλιώς, το κράτος όπως ακριβώς είναι στο περιθώριο τα ΑΜΕΑ, έτσι είναι και στο περιθώριο τα γραφεία του ΟΑΕΔ. Σαν να μην χρειάζονται, σαν να είναι πολυτέλεια.

**ΣΥΝ.: Αν σας ρωτούσαν σε σχέση με τις δυσκολίες που παραθέσατε να προτείνετε κάτι. Τι θα προτείνατε;**

Σ.Α.4: Το πρώτο που θα πρότεινα είναι να στελεχωθούμε με περισσότερα άτομα. Δηλαδή δεν νοείται υπηρεσία χωρίς να υπάρχει γραμματειακή υποστήριξη, έστω ένας γραμματέας να διεκπεραιώνει τα γραφειοκρατικά και να είναι τουλάχιστον άλλος ένας Σύμβουλος που να ασχολείται με το καθεαυτό κομμάτι. Εγώ είμαι τώρα και προϊσταμένη και υφισταμένη και Σύμβουλος και γραμματεία και όλα. Όπως επίσης δεν υπάρχει κανείς να με ελέγξει εμένα. Έχω κάνει ένα λάθος να δώσω σε κάποιον να διαβάσει ένα κείμενο λάθος, δεν υπάρχει κανείς να με ελέγξει. Άνθρωποι είμαστε λογικό να κάνουμε λάθη. Άρα είτε σωστά τα κάνω, είτε λάθος. Τι να πω. Ελπίζω να τα κάνω σωστά. Πάντως λάθη γίνονται είτε από κούραση, είτε από στρες. Ένα απλό σου λέω να πληκτρολογήσεις ένα λάθος Α.Φ.Μ. ή να γράψεις λάθος το όνομα του ανθρώπου. Είναι πολύ απλό να γίνει το λάθος, δεν σου μιλάω για τραγικά πράγματα

όμως στον άλλο μπορεί να δημιουργήσεις πρόβλημα όταν η κάρτα ανεργίας του έχει λάθος το όνομα του.

**ΣΥΝ.: Θεωρείτε ότι ο Σύμβουλος Απασχόλησης είναι αναγκαίο να είναι Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.4: Δεν το θεωρώ απαραίτητο. Νομίζω οι Κοινωνικοί Λειτουργοί έχουν όλοι σοβαρές δεξιότητες, διότι προερχόμαστε από ένα χώρο που έχει πολύ πρακτική άσκηση. Πιθανά σε άλλες ειδικότητες να λείπει το συγκεκριμένο κομμάτι, Κοινωνιολόγοι ας πούμε δεν έχουν πρακτικές που έχουν τα ΤΕΙ. Αλλά από την άλλη θεωρώ πως έχει να κάνει πολύ και με το ποιος άνθρωπος είναι, δηλαδή θεωρώ ακόμα ότι και ένας απόφοιτος λυκείου αν εκπαιδευτεί σωστά μπορεί. Η κοινωνική εργασία για μένα είναι κοινός νους, θέλεις κοινό νου, αν έχεις λοιπόν κοινό νου και ευαισθησία και αξίες μια χαρά μπορείς να λειτουργήσεις εδώ. Δεν είναι απαραίτητο να είσαι Κοινωνικός Λειτουργός, δεν θεωρώ ότι θα έπρεπε να είναι η μοναδική ειδικότητα που θα έπρεπε να είναι εδώ. Αν και στις υπηρεσίες μας οι Κοινωνικοί Λειτουργοί θεωρούνται από τους καλύτερους υπαλλήλους.

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 5

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Κοινωνική Λειτουργός;**

Σ.Α.5: Εργάζομαι, δεκαπέντε στα δεκαέξι

**ΣΥΝ.: Ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.5: Όλα τα χρόνια ήμουν Σύμβουλος Απασχόλησης, στην ουσία αυτό κάνω. Το πρώτο διάστημα σαν Σύμβουλος Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών για ειδικές κατηγορίες και μετά από το εννέα δηλαδή πριν έξι χρόνια είμαι στους κοινούς ανέργους ενώ μέχρι πρότινος ήμουν στις ειδικές κατηγορίες. Εντάξει να σου πω κάτι και στους κοινούς ανέργους υπάρχουν ειδικές κατηγορίες απλά δεν είναι τόσο συνηθισμένο

**ΣΥΝ.: Πως επιλέξατε αυτή την εργασία; Ως Σύμβουλος.**

Σ.Α.5: Τελειώνοντας τη σχολή δεν είναι ότι επέλεξα ότι θα γίνω Σύμβουλος. Υπήρχε μια θέση κενή την οποία δεν ήξερα καν τι κάνει ήταν και από τους πρώτους Συμβούλους. Τέλος πάντων θα σας πω τα Ευρωπαϊκά προγράμματα όταν άρχισαν να έρχονται στη Ελλάδα για την εκπαίδευση ενηλίκων θεωρούσαν ότι για να υπάρχει ολοκληρωμένη παρέμβαση θα πρέπει να υπάρχει και ένας Σύμβουλος Απασχόλησης πέραν από αυτούς τους οποίους εκπαιδεύουν κάποιος σε ένα αντικείμενο. Έτσι ξεκίνησαν τα προγράμματα για τους Συμβούλους Απασχόλησης. Οπότε κάποια προγράμματα χρηματοδότησαν τον ΟΑΕΔ δεν μπορεί να έχουν μόνο στην κατάρτιση αλλά στην αναζήτηση εργασίας Συμβούλους Απασχόλησης παλιότερα αυτό το ρόλο τον είχε το ΕΛΚΕΠΑ αλλά πολύ περιορισμένα σε πράγματα. Σε κάποιες πρωτεύουσες νομών όχι παντού. Τέλος πάντων ο ΟΑΕΔ άρχισε να στελεχώνεται αρχικά σε ειδικές κατηγορίες μετά εφόσον υπήρχε η χρηματοδότηση του ΕΣΠΑ γιατί να ξέρεις τα πάντα είναι θέμα χρηματοδότησης στην ουσία η κοινωνική πολιτική προσαρμόζεται στην χρηματοδότηση και όχι η χρηματοδότηση στην κοινωνική πολιτική για να είμαστε ειλικρινείς. Άρχισε να τοποθετεί Συμβούλους Απασχόλησης τέλος πάντων εγώ είδα την αγγελία αναζητώντας εργασία δεν μπορούσα να φανταστώ τι θα κάνω στον ΟΑΕΔ για τους Κοινωνικούς Λειτουργούς ήταν κάτι που δεν το είχαμε διδαχθεί σαν κομμάτι την συμβουλευτική της απασχόλησης. Οπότε ήταν κάτι που απλώς σε έβγαζε από την ανεργία στην πορεία μπορώ να πω ότι εντάξει είμαι πάρα πολύ καλά.

**ΣΥΝ.: Έχετε λάβει κάποια επιμόρφωση για αυτή την εργασία πριν έρθετε εδώ;**

Σ.Α.:5 Κοίταξε, ο ΟΑΕΔ έκανε κάποιες επιμορφώσεις.

**ΣΥΝ.: Σεμινάρια για παράδειγμα;**

Σ.Α.5: Ναι, σεμινάρια δεκαπενθήμερα έτσι πολύ εντατικά δύο φορές και στην πρώτη περίοδο που ήταν για τις ειδικές κατηγορίες και μετά και κατά καιρούς κάποια άλλα μονοήμερα προγράμματα βέβαια εγώ τώρα κάνω το μεταπτυχιακό στη μετεκπαίδευση ενηλίκων τελειώνω τώρα έχω δηλαδή και από εκεί τις γνώσεις.

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια λειτουργεί η υπηρεσία εδώ ως συμβουλευτικό κέντρο γνωρίζετε;**

Σ.Α.5: Κοίταξε, υπήρχε και πριν μια προσπάθεια αλλά αυτά λογικά στηθήκανε πιο επίσημα και εντατικά το ενενήντα εννέα.

**ΣΥΝ.: Γνωρίζετε ποιες ειδικότητες μπορούν να εργαστούν ως Σύμβουλοι Απασχόλησης;**

Σ.Α.5: Εννοείς αν υπάρχει κάποια νομοθεσία που αφορά αυτό ή πως το λειτουργεί ο ΟΑΕΔ;

**ΣΥΝ.: Σύμφωνα με το νόμο.**

Σ.Α.5: Εξαρτάται και πιο μοντέλο εφαρμόζεις, για παράδειγμα εμείς εφαρμόζουμε το Γαλλικό μοντέλο στο ΟΑΕΔ. Είναι μοντέλα.

**ΣΥΝ.: Όσον αφορά τον ΟΑΕΔ; Ποιοι μπορούν;**

Σ.Α.5: Σύμβουλοι Απασχόλησης μπορεί να γίνουν οποιοδήποτε και αν δεις τώρα με τους μνημονιακούς νόμους, με την απελευθέρωση των επαγγελματιών δεν τίθεται τέτοιο θέμα. Τώρα συμβουλευτική απασχόλησης στο Γαλλικό μοντέλο που εφαρμόζει ο ΟΑΕΔ είναι αυτοί οι οποίοι μπορεί να είναι από δευτεροβάθμιες τριτοβάθμιες κτλ οι οποίοι επιμορφώνονται γενικώς. Είχαμε και Συμβούλους Eurus παράλληλα δηλαδή για αυτούς που ενδιαφέρονται να αναζητήσουν εργασία και στο εξωτερικό. Η Ευρώπη αυτό που σου λέει είναι έχει ένα γενικό πλαίσιο και μετά την εξειδίκευση στη δίνει ο φορέας είτε αυτό λέγεται ιδιώτης, είτε είναι δημόσιο. Μη με ρωτάς αν συμφωνώ δεν συμφωνώ καθόλου. Εντάξει υπάρχουν δηλαδή κάποιες γνώσεις τις οποίες τις αποκτάς και τις καλλιεργείς στη βασική σου εκπαίδευση και από κει και πέρα δεν είμαι εναντίον της επιμόρφωσης αλλά δεν μπορείς να ορίσεις τον οποιοδήποτε Σύμβουλο Απασχόλησης. Τώρα για ποιους εγώ θεωρώ ότι μπορούν να κάνουν αυτή τη δουλειά. Εντάξει Κοινωνικοί Λειτουργοί και αυτοί έως ένα βαθμό έτσι μου είναι πιο καλά να κάνουν τη συμβουλευτική της απασχόλησης αλλά της συμβουλευτικής της επιχειρηματικότητας για παράδειγμα δεν θα συμφωνούσα για τον Κοινωνικό Λειτουργό, που όλα αυτά είναι απασχόληση, θα την ανέθετα σε έναν Οικονομολόγο για παράδειγμα που είναι πολύ πιο σχετικός. Βέβαια εντάξει ένας που κάνει μια συμβουλευτική απασχόλησης άνετα μπορεί να επιμορφωθεί και σε αυτό. Κατάλαβες μετά από δεκαπέντε χρόνια εμπειρίας θα μπορούσα να πω και δυο πράγματα για την κατάλληλη απασχόληση αλλά αυτό είναι συνδυασμός και γνώσης και εμπειρίας. Τώρα επαγγελματικό προσανατολισμό για παράδειγμα που είναι κομμάτι της συμβουλευτικής της απασχόλησης ή τεχνικές αναζήτησης εργασίας που είναι επίσης κομμάτι της απασχόλησης, η αρχική ήταν να την κάνουν Ψυχολόγοι,

Κοινωνιολόγοι, Κοινωνικοί Λειτουργοί, και Οικονομολόγοι δε θεωρώ ότι είναι σχετικά πιο κοντά σε αυτό.

**ΣΥΝ.: Ναι, μάλιστα. Ποιες υπηρεσίες παρέχει ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.5: Όλα είναι συνάρτηση αν σου πω ποιες πρέπει να παρέχει εντάξει στην ουσία αυτό που πρέπει να παρέχει είναι μια ενδυνάμωση- υποστήριξη του ατόμου αρχικά, μια σκιαγράφιση του επαγγελματικού του προφίλ, πληροφόρηση, ανάπτυξη δεξιοτήτων και κοινωνικών και επαγγελματικών, κοινωνικές μπορεί να τον ενισχύσει ο Σύμβουλος, επαγγελματικές σίγουρα θέλει επιμόρφωση και κατάρτιση και τέλος ας πούμε η υπηρεσία που μπορεί να παρέχει και είναι βασική είναι να καταρτίσουν από κοινού ένα σχέδιο δράσης που θα τον βοηθήσει να ενταχθεί στην αγορά εργασίας.

**ΣΥΝ.: Ποιες ομάδες εξυπηρετεί ο Σύμβουλος;**

Σ.Α.5: Ο Σύμβουλος του ΟΑΕΔ η ο Σύμβουλος γενικά;

**ΣΥΝ.: Ο Σύμβουλος του ΟΑΕΔ.**

Σ.Α.5: Μιλάμε πάντα για συμβουλευτική απασχόλησης έτσι; Όχι για Συμβούλους γενικά;

**ΣΥΝ.: Ναι, ναι για συμβουλευτική απασχόλησης**

Σ.Α.5: Ανέργων νέους εισερχόμενων στην αγορά εργασίας δηλαδή των αποφοίτων είτε δευτεροβάθμιας είτε τριτοβάθμιας, ανθρώπων που θέλουν να αλλάξουν επάγγελμα γιατί δεν ζητείται στην αγορά τόσο πολύ και θέλουν να αναζητήσουν κάτι νέο και ανθρώπων πλησίον σύνταξης που μπορούν να δουν πώς να αξιοποιήσουν την εμπειρία τους για να μπορέσουν να ενταχθούν πάλι, ή τέλος πάντων για ένα μικρό διάστημα να έχουν μια σχετικά καλή ένταξη γιατί πλήρη αποκλείεται στην αγορά και φυσικά ειδικές κοινωνικές ομάδες που είναι αποφυλακισμένοι απεξαρτημένοι αυτοί που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα γιατί τι να σου πω για παράδειγμα ένας κάτοικος ορεινής περιοχής δεν του είναι πολύ εύκολη η αγορά εργασίας ή θα πρέπει να ασχοληθεί στο χωράφι ή αν θέλει κάτι άλλο είναι μια ιδιαίτερη περίπτωση με αυτόν θα δουλέψεις αλλιώς από αυτόν που περπατάει να πιεί τον καφέ του και μπορεί να δει δέκα ζητείτε στα μαγαζιά. Είναι πιο κοντά στην αγορά. Δηλαδή οι ειδικές κατηγορίες είναι πάρα πολλές πέρα από αυτές κλασικά που έχουμε στο μυαλό μας



που αντιμετωπίζουν σοβαρά κοινωνικά προβλήματα μπορεί να υπάρχουν και άλλα πράγματα που να σε δυσκολεύουν να μπεις στην αγορά εργασίας.

**ΣΥΝ.: Ποια μέθοδο συμβουλευτικής χρησιμοποιείτε;**

Σ.Α.5: Η συμβουλευτική του ΟΑΕΔ είναι λίγο. Τέλος πάντων υπάρχει πληθώρα κόσμου και φαντάσου τα τελευταία χρόνια οι άνεργοι έχουν φτάσει.. Επομένως δεν μπορώ να σου πω εμείς εδώ είμαστε τι ωραία τι καλά στο γραφείο μας και κάνουμε συμβουλευτική και έχουμε το χρόνο μας. Ας δούμε τι θεωρώ εγώ πραγματικά εγώ θεωρώ συστημική προσέγγιση είναι αυτή που μπορεί να σε βοηθήσει δηλαδή ένα άτομο δεν είναι μόνο άτομο και δεν είναι μόνο οικογένεια και δεν μόνο ο εαυτός είναι όλο το σύστημα το περιβάλλον, πρέπει να τον δεις στο γενικότερο πλαίσιο που ζει και από κει και πέρα εγώ πιστεύω ότι η συμβουλευτική δεν γίνεται σε ένα γραφείο δηλαδή σαν κομμάτι της δουλειάς εγώ πιστεύω ότι αυτό που πρέπει να δουλέψεις είναι με κοινότητα το άτομο είναι μέρος μιας κοινότητας γιατί έχουμε φτωχογειτονιές, γιατί έχουμε γειτονιές ανέργων; Κατάλαβες; Δηλαδή η μία πλευρά της Πάτρας είναι έτσι η άλλη είναι έτσι για πιο λόγο; Κάτι συμβαίνει, άρα πρέπει να λειτουργήσεις συμβουλευτικά στην κοινότητα και ένα πολύ καλό κομμάτι της συμβουλευτικής είναι η ομάδα την οποία εμείς εφαρμόζουμε ελάχιστα.

**ΣΥΝ.: Οι παρεμβάσεις σας κυρίως είναι σε άτομα, ομάδα ή κοινότητα;**

Σ.Α.5: Μέσα από τη δουλειά οι παρεμβάσεις είναι σε άτομα από κει και πέρα κατά καιρούς όμως έχω δουλέψει με ομάδες δηλαδή έχω δουλέψει με συλλόγους, κυρίως συλλόγους ΑΜΕΑ και κοινότητα κάνουμε κάποια ανοίγματα δεν μπορώ όμως να πω ότι είναι στοχευόμενα ότι είναι τακτικά, είναι αποσπασματική.

**ΣΥΝ.: Πείτε μου θεωρείτε ότι ο Σύμβουλος Απασχόλησης διαφοροποιείται ανάλογα με την ειδικότητα του;**

Σ.Α.5: Ναι στον τρόπο προσέγγισης κυρίως διαφοροποιείται. Η γνώση είναι ίδια οι τρόποι για να εντάξεις έναν άνθρωπο στην αγορά εργασίας πάνω κάτω είναι συγκεκριμένοι απλά ένας Οικονομολόγος μπορεί να έχει μια άλλη προσέγγιση και να λέει ότι πρέπει να έχεις μια γνώση της αγοράς εργασίας, ενώ ένας Κοινωνικός Λειτουργός να λέει εσύ πρέπει να έχεις μια γνώση του εαυτού σου αρχικά και μετά της αγοράς εργασίας. Δεν σημαίνει ότι ο ένας τρόπος είναι καλός και ο άλλος είναι

κακός ή το αντίθετο απλώς ένας τρόπος λειτουργεί σε κάποιον σε κάποιον άλλον μπορεί να μη λειτουργεί. Αυτό.

**ΣΥΝ.: Ποιά είναι τα στάδια της διαδικασίας της συμβουλευτικής που ακολουθείτε; Σε τίτλους αν θέλετε.**

Σ.Α.5: Το πρώτο είναι να πάρεις ένα κοινωνικό ιστορικό το οποίο βέβαια είναι στοχευόμενο στο κομμάτι της απασχόλησης χωρίς να σε αφήνει αδιάφορο το σύστημα του ανθρώπου, που ζει, η οικογένειά του χωρίς όμως να επιμένεις και να εμβαθύνεις στις πρότερες εμπειρίες της παιδικής του ηλικίας δηλαδή δεν είναι θεραπευτική η προσέγγισή σου ούτε ψάχνεις να βρεις πράγματα. Ωστόσο το να ξέρεις επάγγελμα γονιών είναι πάρα πολύ σημαντικό προς τα πού πάει το παιδί τι θέλει το παιδί να είναι κοντά σε αυτό να είναι μακριά σε αυτό, γιατί δηλαδή προσπαθεί να θίξει ζητήματα η συμβουλευτική αλλά δεν εστιάζει σε αυτά γιατί δεν είναι και αυτός ο σκοπός έτσι αυτό που πρέπει βασικά να κάνεις. Αυτό που πρέπει να δεις στον άνθρωπο είναι το αίτημα που θέλει ο ίδιος. Πολλές φορές όμως το αίτημα το οποίο έρχεται σε εσένα μπορεί να μην είναι αυτό που πραγματικά χρειάζεται, άστον να το ανακαλύψει μόνος του δεν μπορείς να του πεις εσύ «ωραία εγώ κατάλαβα ότι το αίτημα σου είναι ότι είσαι ανασφαλής και ότι έχεις ζητήματα με την οικογένειά σου γι αυτό δεν βρίσκεις δουλειά» άστον θα το βρει μόνος του όσο να του το πεις αυτός θέλει δουλειά και εκεί πρέπει να τον βοηθήσεις αυτό που θέλει. Οπότε.. τι λέγαμε... ωραία ξεκινάμε με ένα κοινωνικό ιστορικό βλέπεις λίγο τις δεξιότητες τις οποίες έχει ο ίδιος και ποιές είναι οι βασικές ελλείψεις δεν είναι ωραία λέξη αλλά δεν μου έρχεται άλλη, που υστερεί και που είναι καλός είναι πώς να τα βγάλεις δηλαδή κάνεις μια εξατομικευμένη προσέγγιση έτσι θεωρητικά λέγεται για να δεις πιο είναι το δυνατό του σημείο και που θέλει βελτίωση. Του δίνεις τις εναλλακτικές γιατί κάθε φορέας πρέπει να έχει και κάτι να προτείνει του λες υπάρχει συμβουλευτική απασχόλησης, συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού της να το δούμε να ξεκινήσουμε από έναν επαγγελματικό προσανατολισμό π.χ. Μετά βλέπεις αν χρειάζονται βελτίωση τα προσόντα του και προχωράς σύνταξη βιογραφικού είναι σημαντικό, δεν το φτιάχνεις το φτιάχνει μόνος του, τον καθοδηγείς πάνω σε αυτό. Να στο πω και σε σχεδιάγραμμα είναι: ενημέρωση πληροφόρηση, ανάπτυξη κοινωνικών, και επαγγελματικών δεξιοτήτων, λήψη κοινωνικού ιστορικού, επαγγελματικό προσανατολισμό ή επαναπροσανατολισμό, αν χρειάζεται, τεχνικές αναζήτησης εργασίας, κατάρτιση ατομικού σχεδίου δράσης, προσέγγιση της αγοράς εργασίας

δηλαδή φεύγει και σου φέρνει τα αποτελέσματα πίσω π.χ. πήγα σε πέντε με απόρριψαν με την πρώτη, τεχνικές συνέντευξης για να ξέρει πως θα περάσει συνέντευξη μετά είναι η παρακολούθησή του. Έτσι πάει η θεωρία.

**ΣΥΝ.: Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε σε σχέση με τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες; Αρχικά**

Σ.Α.5: Σε προσωπικό επίπεδο ή σε επαγγελματικό;

**ΣΥΝ.: Στο επαγγελματικό.**

Σ.Α.5: Λοιπόν, εντάξει το κομμάτι της απασχόλησης έχει γίνει δυσβάσταχτο. Στην ουσία δεν έχεις να προτείνεις τίποτα, δεν έχεις να στηρίζεις κάποιον σε τίποτα, έχεις νέους ανθρώπους που πρέπει να βγουν στην αγορά και η αγορά τους απορρίπτει με την πρώτη ή και αν δεν τους απορρίπτει και τους δέχεται τους κακοπληρώνει που αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει το άτομο να ενδυναμωθεί και να αισθανθεί ότι αξίζει πριν χτυπήσει μια πόρτα γιατί όλοι γύρω του τον έχουν πείσει ότι δεν αξίζει ότι του κάνουν χάρη του παρέχουν ελεημοσύνη είναι μια ολόκληρη πολιτική των media τέλος πάντων αυτό θα μπορούσαμε να το συζητάμε ώρες κυρίως είναι αυτό έτσι είναι ότι οι άνθρωποι πλέον αισθάνονται ότι δεν αξίζουν επομένως είναι πάρα πολύ δύσκολο να τους συμβουλέψεις εκεί είναι το πρόβλημά μας το ένα σε ότι αφορά τον άνθρωπο. Τώρα να σου μιλήσω για οικονομικό ας πούμε; Το ένα είναι ότι εσύ δεν μπορείς να ανταποκριθείς όπως ανταποκρινόσουν πριν στη δουλειά σου γιατί υπάρχει τρομερός φόρτος εργασίας και είσαι στα όρια. Δηλαδή όταν εγώ εξυπηρετούσα πέρσι πεντακόσια άτομα τη μέρα και ειδικά η συμβουλευτική, εκεί κάνεις παραγωγή πλέον παύει να υπάρχει αυτό η δική μας κακή οικονομική κατάσταση την οποία την κουβαλάς και όσο να θες να την αφήσεις απέξω δεν μπορείς έτσι για μένα αυτό είναι το βασικό να μπορέσεις να κινητοποιήσεις τους ανθρώπους και όλα τα άλλα θα έρθουν δηλαδή πραγματικά το πιστεύω αυτό. Όλα μπορούν να αλλάξουν όλα μπορούν να βελτιωθούν αν οι άνθρωποι κινητοποιηθούν, αποφασίσουν τι αξίζουν και διεκδικήσουν εκεί μπορείς δηλαδή να χτυπήσεις και την αγορά την κακή αγορά της εκμετάλλευσης γιατί υπάρχει και αγορά η οποία στενάζει από την άλλη εντάξει και τη γενικότερη πολιτική μπορείς να την χτυπήσεις έτσι και αλλιώς δεν την χτυπάς.

**ΣΥΝ.: Δυσκολίες ως προς τους ανέργους;**

Σ.Α.5: Αν έχω εγώ δυσκολία μαζί τους;

**ΣΥΝ.: Ναι τι δυσκολίες συναντάτε σε αυτό το κομμάτι;**

Σ.Α.5: Δυσκολίες είναι καθημερινότητα τώρα μια δυσκολία η οποία να μου μένει και να μη μπορούσα να ανταπεξέλθω να την αντιμετωπίσω όχι δεν μπορώ να πω. Ξέρεις κάτι όλα είναι στο παιχνίδι είναι και αυτό στο πλαίσιο δηλαδή και ένας που θα μιλήσει πολύ άσχημα οποίος είναι πάρα πολύ φορτισμένος ο οποίος πιθανότατα δεν ενδιαφέρεται για δουλειά και ενδιαφέρεται μόνο για επίδομα γιατί αυτό έχει μάθει από το σπίτι του, όλα αυτά είναι πράγματα που μπορεί να αντιμετωπίσεις αλλά δεν είναι τόσο δύσκολα είναι στα πλαίσια της δουλειάς άλλωστε η δουλειά μας δεν είναι και εύκολη δεν κάνουμε μια εύκολη δουλειά. Τώρα πιθανά αν με ρώταγες πέντε- έξι χρόνια πριν να είχα να σου πω άλλα πράγματα με την έννοια ότι είχες μια κοινωνία η οποία βρισκόταν σε ένα επίπεδο λειτουργικό δεν θα έλεγα ότι ήταν ανθηρό, σε ένα λειτουργικό επίπεδο και πιθανά να εντόπιζες κάποια πράγματα τα οποία έλεγες αυτός ο άνεργος μου δημιουργεί μια δυσκολία χωρίς λόγο. Πλέον όποια δυσκολία και να σου δημιουργήσει είναι δικαιολογημένη.

**ΣΥΝ.: Ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής με τις οποίες συνεργάζεστε;**

Σ.Α.5: Οι υπηρεσίες που συνεργαζόμαστε πάρα πολύ είναι σε γραφειοκρατικά θέματα με το ΙΚΑ, με τα ασφαλιστικά ταμεία αλλά σε επίπεδο γραφειοκρατίας τι πρέπει να ξέρεις τι κάνουν πως το κάνουν οι άνθρωποι να τους ενημερώσεις, με τον κοινωνικό τομέα του δήμου επίσης ασχολούμαστε βασικά ασχολούμαστε πιο πολύ με την κοινωνική πρόνοια αλλά τώρα νομίζω έχουν γίνει ένα όλα αυτά, με τις φυλακές αν μιλάμε δηλαδή για τις κοινωνικές δομές. Με πολλούς συνεργαζόμαστε και με τα κέντρα παιδικής πρόνοιας και με αυτά συνεργαζόμαστε γιατί θέλουν κάποια παιδιά να βρουν εργασία να τους βοηθήσουμε λίγο σε αυτό με τους επιμελητές ανηλίκων, παλιότερα εγώ ασχολιόμουν που ήμουν στις ειδικές κατηγορίες με τα παιδιά που βρίσκονταν σε κοινωνικό κίνδυνο με εκθέσεις. Επίσης και με το βοήθεια στο σπίτι έχουμε συνεργαστεί.

**ΣΥΝ.: Τι δυσκολίες δηλαδή μπορεί να αντιμετωπίζετε με τις υπηρεσίες που αναφέρατε;**

Σ.Α.5: Κοίταξε να σου πω με τις υπηρεσίες με το γραφειοκρατικό κομμάτι πάντα έχεις δυσκολίες γιατί σου λέει αυτό που μου ζητάς δεν γίνεται το λέει ο τάδε νόμος εσύ λες ψάξε κάπως αλλιώς ο δικός μου λέει κάτι άλλο, πολλές φορές έχεις δυσκολίες

με τους συναδέλφους στις αντίστοιχες υπηρεσίες εντάξει είναι βοηθητικοί και αυτοί ε  
στα πλαίσια που ο καθένας ενδιαφέρεται για τη δουλειά του κάποιοι περισσότερο  
κάποιοι λιγότερο.

**ΣΥΝ.: Δυσκολίες στο εργασιακό περιβάλλον εδώ;**

Σ.Α.5: Εντάξει ένα πρόβλημα είναι ο χώρος, ήταν αλλιώς διαμορφωμένος δηλαδή ο  
κάθε Σύμβουλος είχε ένα γραφείο σε ένα ενιαίο χώρο βέβαια, γιατί αυτό ήταν η  
φιλοσοφία όχι κλειστές πόρτες όχι γραφεία, αλλά χωρισμένους με παραβάν. Πλέον  
όλα αυτά τα καταργήσαμε τα αλλάξαμε παράλληλα με αυτή τη δουλειά κάνεις και  
μια άλλη, σε διακόπτει κάποιος άλλος. Εντάξει θα θέλαμε περισσότερο επιμόρφωση  
από τη δουλειά μας, θα θέλαμε καλύτερες συνθήκες.

**ΣΥΝ.: Με τους συναδέλφους;**

Σ.Α.5: Με τους συναδέλφους η σχέση μας είναι καλή εδώ σχετικά είναι καλή εντάξει  
όμως φαντάσου είμαστε τριάντα άνθρωποι σε ένα χώρο, ο καθένας με τα δικά του  
αλλά είναι καλή.

**ΣΥΝ.: Τι θα προτείνετε σε σχέση με τις δυσκολίες που αναφέρατε;**

Σ.Α.5: Σε ότι αφορά το κομμάτι της συμβουλευτικής η συμβουλευτική απασχόλησης  
είναι ένα κομμάτι το οποίο θα έπρεπε να είναι σχετικά ξέχωρο, ο ΟΑΕΔ το έχει  
μπλέξει λίγο με τα προγράμματα απασχόλησης για μένα δεν συνδέονται και τα  
προγράμματα απασχόλησης είναι μια ενίσχυση προς την αγορά εργασίας αυτό δεν  
σημαίνει απαραίτητα ότι θα είναι και θετικό ως προς τον άνεργο. Λοιπόν  
Συμβούλους, Συμβούλους που να ασχολούνται όχι να κάνουν εκατό χιλιάδες  
πράγματα παράλληλα, εκπαίδευση προσωπικού, διαμόρφωση χώρου άνοιγμα στην  
κοινότητα πολύ σημαντικό, καταγραφή των αναγκών και των ανέργων και της  
αγοράς εργασίας δηλαδή θα μπορούσε να ορίσει ποιοι μπορούν να κάνουν  
καταγραφή ανέργων θεωρώ αυτοί που είναι κοινωνικών επιστημών ίσως είναι πιο  
εύκολο ενώ αυτοί που είναι οικονομικών επιστημών είναι πιο εύκολο να ασχοληθούν  
με την αγορά εργασίας αλλά και πάλι αυτό με μια κατάλληλη εκπαίδευση μπορείς να  
το δεις και συνδυαστικά. Συνεργασία με συλλόγους και με το σύλλογο των  
μονογονεϊκών και με το σύλλογο των ΑΜΕΑ κυρίως για να δεις ποιες είναι οι  
ανάγκες τους και είναι αυτό να έχεις μια επικοινωνία με τον άλλον να έχεις μια  
επικοινωνία όμως με την ομάδα των ανέργων να σου βγάλουν αυτοί τι θέλουν από

σένα και όχι να είσαι από πάνω και τους βάζεις τι πιστεύεις ότι μπορεί να θέλουν έτσι σε περίπτωση σχεδιασμού πάντα συζητάμε σε επίπεδο δουλειάς μια καλή εκπαίδευση όσο μεράκι έχει ο καθένας γι αυτό που κάνει μπορεί να το κάνει.

**ΣΥΝ.: Θεωρείτε ότι ο Σύμβουλος Απασχόλησης πρέπει να είναι Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.5: Κοίταξε στο είπα και πριν δεν είναι απαραίτητο να είναι Κοινωνικός Λειτουργός αλλά θα πρέπει να είναι ένας άνθρωπος ο οποίος μπορεί να καταλάβει τον άλλον άνθρωπο. Θεωρώ ότι το δικό μας επάγγελμα είναι πολύ πιο κοντά χωρίς να αποκλείω και άλλα όμως. Κατάλαβες; Δηλαδή θα μπορούσε και ένας Ψυχολόγος αλλά σε πιο κομμάτι και ένας Κοινωνιολόγος και ένας Οικονομολόγος δηλαδή και Οικονομολόγος να κάνει συμβουλευτική απασχόλησης πολύ καλύτερα από συναδέλφους που δεν έχουν τόσο μεράκι γι αυτό. Το κάθε κομμάτι που ασχολείται θα πρέπει να σου ταιριάζει, να το θες. Δηλαδή το να δουλέψεις με παιδιά το να δουλέψεις με ηλικιωμένους πρέπει να είναι και κοντά σε αυτό που εσύ που σε εκφράζει. Αν δηλαδή είμαι ένας πολύ καλός Κοινωνικός Λειτουργός ο οποίος δεν αντέχω τα παιδιά δυστυχώς δεν μπορώ να δουλέψω μαζί τους κατάλαβες; Θεωρώ ότι είναι πολύ κοντά στο δικό μας επάγγελμα χωρίς να απορρίπτω και άλλα επαγγέλματα αρκεί να μπορείς να καταλάβεις τον άνθρωπο να έχεις καλή επικοινωνία μαζί του αυτό είναι το βασικό.

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 6

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.6: Ως Κοινωνικός Λειτουργός εργάζομαι εικοσιοκτώ χρόνια.

**ΣΥΝ.: Και ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.6: Ως Σύμβουλος την τελευταία πενταετία πιο συγκεκριμένα.

**ΣΥΝ.: Πως επιλέξατε αυτή την εργασία;**

Σ.Α.6: Περισσότερο για οικονομικούς λόγους.

**ΣΥΝ.: Έχετε λάβει επιμόρφωση για τη συγκεκριμένη εργασία;**

Σ.Α.6: Από προσωπική αναζήτηση περισσότερο. Από το χώρο εργασίας μου δεν έχω λάβει τόσο μεγάλη μόρφωση. Γι αυτό το λόγο αναζήτησα προσωπική επιμόρφωση μέσα από προγράμματα και πιο εξειδικευμένα παρακολούθησα το Πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων.

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια λειτουργεί εδώ το ΚΕΚ ως συμβουλευτικό Κέντρο.**

Σ.Α.6: Δεν ξέρω. Είναι η πρώτη φορά που συνεργάζομαι μαζί τους και δεν γνωρίζω ακριβώς τη διάρκεια λειτουργίας.

**ΣΥΝ.: Με ποιες ειδικότητες μπορούν να εργαστούν οι Σύμβουλοι Απασχόλησης;**

Σ.Α.6: Του Κοινωνικού Λειτουργού, του Δικηγόρου και του Ψυχολόγου. Έχω συνεργαστεί κιόλας με αυτές τις δύο ειδικότητες και τις θεωρώ πολύ σημαντικές.

**ΣΥΝ.: Ποιες υπηρεσίες παρέχει ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.6: Ενημέρωση, διασύνδεση με φορείς και υπηρεσίες, συμβουλευτική, εμπνύχωση.

**ΣΥΝ.: Ποιές ομάδες εξυπηρετείτε;**

Σ.Α.6: Εγώ κυρίως εξυπηρετώ τις ευπαθείς ομάδες, όπως είναι ρομά, άτομα με αναπηρία και με μετανάστες.

**ΣΥΝ.: Χρησιμοποιείτε κάποια συγκεκριμένη μέθοδο συμβουλευτικής;**

Σ.Α.6: Εξαρτάται πάντα από το πρόγραμμα που εξυπηρετώ και διαμορφώνω το πρόγραμμά μου. Κάνω και ατομική συμβουλευτική και ομαδική συμβουλευτική.

**ΣΥΝ.: Οπότε παρεμβαίνετε και σε άτομο και σε ομάδα;**

Σ.Α.6: Ναι και σε άτομο και σε ομάδα. Με την κοινότητα όχι τόσο γιατί είναι κλειστά τα προγράμματα που κάνω εγώ. Μέσα σε συγκεκριμένες ώρες λειτουργίας που μας φιλοξενεί το πρόγραμμα.

**ΣΥΝ.: Πιστεύετε ότι ο Σύμβουλος Απασχόλησης διαφοροποιείται ανάλογα με την ειδικότητα του;**

Σ.Α.6: Βέβαια. Εγώ για παράδειγμα δεν μπορώ να μπω σε νομικά ζητήματα ή πάρα πολύ εξειδικευμένα πράγματα που αφορούν ειδικά τώρα που έχουνε γίνει κάποιες αλλαγές και στο καθεστώς όταν μιλάμε για ευπαθείς ομάδες. Θεωρώ ότι είναι πολύ

σημαντικό να την παίρνουν την πληροφόρηση από τον εξειδικευμένο παρά από εμένα. Παίρνουν μια γενική πληροφόρηση αλλά περισσότερες λεπτομέρειες από τους ίδιους. Όπως και ο Ψυχολόγος. Πολλές φορές έχουμε προσαρμόσει ατομική συμβουλευτική ανάλογα με το άτομο και τη συνέντευξη που έχει γίνει μαζί του και έχουμε δει μαζί ότι θέλει περισσότερες ενέργειες ένα άτομο, έχουμε διαμορφώσει και ατομικό πρόγραμμα σε συνεργασία με την Ψυχολόγο.

**ΣΥΝ.: Ποια στάδια συμβουλευτικής διαδικασίας ακολουθείτε;**

Σ.Α.6: Συνήθως κάνουμε μια πρώτη συνέντευξη. Ανιχνεύουμε ανάγκες και διερευνούμε λίγο τις συνθήκες διαβίωσης, τις συνθήκες που αντιμετωπίζουν και μετά προσπαθούμε να κάνουμε διάφορες ενεργητικές μεθόδους, δηλαδή να συμμετέχουμε, όχι εισηγήσεις στις παρουσιάσεις που κάνουμε. Πιο πολύ να έχει ένα πρακτικό μέρος η παρουσία, ώστε να έχει και πιο πολύ ενδιαφέρον για αυτούς. Χρησιμοποιώ πολύ την προσομοίωση δηλαδή να αναλαμβάνουν εκείνοι κάποιους ρόλους για να μπορούμε να δούμε λίγο καλύτερα τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και αρκετές φορές θα δούμε κάποια πράγματα που έχουν σχέση με την παρουσίαση, με διαφάνειες με όλα αυτά για να τους κινεί και το ενδιαφέρον.

**ΣΥΝ.: Αντιμετωπίζετε κάποιες δυσκολίες όσον αφορά τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες;**

Σ.Α.6: Ναι, γιατί τώρα ειδικά αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα αυτοί οι άνθρωποι και δυστυχώς δεν υπάρχει πλαίσιο υποστήριξης. Δηλαδή πέρα από το να κάνουμε μια ενημέρωση ενώ θέλουμε να λύσουμε και περισσότερο πρακτικά θέματα όπως είναι η ασφάλεια τους ή εξεύρεση εργασίας. Δεν υπάρχει κάτι για να μπορέσουμε να τους βοηθήσουμε οπότε και εμείς αισθανόμαστε ότι περιορίζεται πολύ ο ρόλος μας μόνο στην ενημέρωση. Ουσιαστικά δεν εξυπηρετούμε και δεν επιλύουμε προβλήματα.

**ΣΥΝ.: Δυσκολίες με τις υπηρεσίες που συνεργάζεστε; Καταρχήν συνεργάζεστε με υπηρεσίες της πόλης;**

Σ.Α.6: Συνεργάζομαι σαν Σύμβουλος ναι. Γιατί πολλές φορές χρειάζεται να φέρω σε επαφή κάποιους από την ομάδα με υπηρεσίες και πολλές φορές παίρνω την πρωτοβουλία να κλείσω εγώ το ραντεβού. Λίγες φορές έχω συνοδεύσει μαζί κάποιους που μιλάνε διαφορετική γλώσσα ή που έχουν κάποια δυσκολία αλλά συνήθως κάνω πιο πολύ την διασύνδεση.



**ΣΥΝ.: Ως προς τους ανέργους τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε;**

Σ.Α.6: Η μόνη δυσκολία που μπορώ να θεωρήσω ως δυσκολία είναι όταν βλέπω την απόγνωση και την αποθάρρυνση των ανέργων λόγω της δυσκολίας τους να βρουν εργασία.

**ΣΥΝ.: Αντιμετωπίζετε κάποια δυσκολία σε αυτό;**

Σ.Α.6: Όχι δεν μπορώ να πω, βοηθάει και το ότι γνωρίζω αρκετές υπηρεσίες εδώ στην πόλη γιατί είμαι αρκετά χρόνια εδώ στην πάτρα και ξέρω υπηρεσίες και τι μπορούμε να πάρουμε από την καθεμία και τι μας προσφέρει. Δεν μπορώ να πω ότι έχω κάποιες δυσκολίες.

**ΣΥΝ.: Στο εργασιακό περιβάλλον δυσκολίες; Με τους συναδέλφους;**

Σ.Α.6: Όχι, εντάξει. Σπάνια κάποια σύγκριση ρόλων ή αρμοδιοτήτων. Έτσι μεταξύ μας όχι διαπληκτισμούς. Μικρές παρεξηγήσεις θα έλεγα.

**ΣΥΝ.: Έχετε να προτείνετε κάτι σε σχέση με τις δυσκολίες που υπάρχουν;**

Σ.Α.6: Εγώ προσωπικά δεν έχω και την μεγάλη εμπειρία γιατί δεν είμαι και πολλά χρόνια όμως θεωρώ ότι το πιο σημαντικό όταν γίνονται τα προγράμματα και αφορούν τουλάχιστον το δικό μου το κομμάτι που έχω δει στις ευπαθείς ομάδες καλό είναι να συμμετέχουν από την αρχική φάση δηλαδή που οργανώνεται ένα πρόγραμμα και απευθύνεται σε συγκεκριμένη ομάδα, έτσι ώστε και εμείς να γνωρίζουμε πιο πολύ τις ανάγκες τους, να μπορούμε να δούμε που θα εστιαστεί περισσότερο γιατί εκείνο που έχω καταλάβει πολλές φορές είναι ότι αναλωνόμαστε σε πολλές λεπτομέρειες και δίνουμε πολύ χρόνο σε κάποια πράγματα θεωρητικά. Θεωρώ για τους ανθρώπους αυτούς υπερβολικό αυτό το χρόνο που τους αφιερώνουν ενώ θα μπορούσαν να τον αφιερώσουν σε ένα κομμάτι πιο πρακτικό. Τους δίνεται λιγότερος χρόνος στην πρακτική εργασία, ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο.

**ΣΥΝ.: Τέλος θεωρείτε ότι ο Σύμβουλος Απασχόλησης είναι αναγκαίο να είναι Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.6: Αναγκαίο δεν θα έλεγα, αλλά σημαντικό γιατί τουλάχιστον είμαστε πιο επικοινωνιακοί, πιο ευαισθητοποιημένοι σε κάποια θέματα ανθρωπίνων αναγκών. Γι αυτό το λόγο. Αναγκαίο δεν θα το έλεγα. Νομίζω σημαντικό είναι να υπάρχει ένας

άνθρωπος που έχει την εμπειρία, την ευαισθησία για αυτές τις ομάδες τώρα που αγορά εργασίας είναι πολύ δύσκολη και έχει επιβαρύνει την ψυχική υγεία των ατόμων και ειδικά των ανέργων και όταν υπάρχουν και οικογένειες.

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 7

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.7: Ως Κοινωνικός Λειτουργός εργάζομαι δεκαπεντέμισι χρόνια.

**ΣΥΝ.: Ποιο είναι το χρονικό διάστημα της προϋπηρεσίας σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.7: Το χρονικό διάστημα της προϋπηρεσίας μου ως Σύμβουλος Απασχόλησης είναι δέκα έτη.

**ΣΥΝ.: Πως επιλέξατε αυτή την εργασία;**

Σ.Α.7: Ήταν ανάμεσα στις ευρύτερες επιλογές μου και απλά ήταν ανοικτή θέση εκείνην την περίοδο στο Κέντρο Κοινωνικής Φροντίδας Ηρακλείου, με αποτέλεσμα να πληρώ όλες τις προϋποθέσεις και έτσι με επέλεξαν. Η πτυχιακή μου εργασία επίσης ήταν σε θέματα απασχόλησης.

**ΣΥΝ.: Έχετε λάβει επιμόρφωση για τη συγκεκριμένη εργασία;**

Σ.Α.7: Έλαβα κατά τη διάρκεια της απασχόλησής μου, μέσω ειδικών σεμιναρίων διαφόρων τύπων.

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια λειτουργεί η υπηρεσία ως Συμβουλευτικό Κέντρο;**

Σ.Α.7: Η συγκεκριμένη υπηρεσία λειτουργεί πέντε έτη ως Συμβουλευτικό Κέντρο.

**ΣΥΝ.: Ποιες ειδικότητες μπορούν να εργαστούν και ως Σύμβουλοι Απασχόλησης;**

Σ.Α.7: Θεωρώ ότι μπορούν να εργαστούν ως Σύμβουλοι Απασχόλησης και, Κοινωνικοί Λειτουργοί, Ψυχολόγοι, Νομικοί, Οικονομολόγοι, κα.

**ΣΥΝ.: Ποιες υπηρεσίες παρέχει ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.7: Ανάλογα και με την ειδικότητα του και τις ιδιαίτερες γνώσεις που έχει μπορεί να παρέχει ενημέρωση για θέματα αγοράς εργασίας, ενδυνάμωση, ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων, εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας, συμβουλευτική αυτοαπασχόλησης, συμβουλευτική σε εργασιακά δικαιώματα, τεχνική υποστήριξη, υποστήριξη στην επίλυση δυσκολιών κατά τη διαδικασία ένταξης στην αγορά εργασίας και για τη διατήρηση της εργασίας, κα.

**ΣΥΝ.: Ποιες ομάδες εξυπηρετεί ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.7: Ανάλογα με την κατάρτισή του εξυπηρετεί γενικές κατηγορίες ανέργων και ειδικές κατηγορίες ανέργων (άτομα με αναπηρία, ψυχικά ασθενείς, μακροχρόνια άνεργοι, γυναίκες απομακρυσμένων περιοχών, μετανάστες, ρομά, κα)

**ΣΥΝ.: Ποια μέθοδο συμβουλευτικής χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.7: Χρησιμοποιώ συνδυασμός μεθόδων και η επιλογή των τεχνικών έχει επηρεαστεί από την εκπαίδευση και την επιμόρφωση την οποία έχω λάβει.

**ΣΥΝ.: Ποιές προσεγγίσεις ή παρεμβάσεις χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης (άτομα, ομάδα ή κοινότητα)**

Σ.Α.7: Και τα τρία παραπάνω. Κυρίως ατομικά, αλλά και σε ομάδες που πχ επιχειρούν να δημιουργήσουν μαζί μία επιχείρηση, και στην κοινότητα για παράδειγμα επιμορφωτική επίσκεψη, εκδήλωση στην κοινότητα για την ανακοίνωση της έναρξης λειτουργίας μια επιχείρησης, ενέργειες ευαισθητοποίησης εργοδοτών για πρόσληψη ατόμων, κα

**ΣΥΝ.: Διαφοροποιείται ο Σύμβουλος Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητα του;**

Σ.Α.7: Σαφώς. Βασικό παράδειγμα είναι ο νομικός. Άλλο παράδειγμα είναι η ψυχολόγος που κάνει βαθύτερη επεξεργασία των προσωπικών θεμάτων. Άλλο παράδειγμα είναι ο Κοινωνιολόγος ή ο Κοινωνικός Λειτουργός με την ανάδειξη συνθηκών αγοράς εργασίας και την προώθηση της διεκδίκησης των δικαιωμάτων για εργασία ή στην εργασία. Άλλο παράδειγμα είναι ο Οικονομολόγος που επικεντρώνεται στην πρόβλεψη της βιωσιμότητας μίας επιχείρησης.

**ΣΥΝ.: Ποιά είναι τα στάδια της διαδικασίας της συμβουλευτικής που ακολουθείτε;**

Σ.Α.7: Αρχικά είναι η συνέντευξη για τη διερεύνηση προσόντων και αναγκών και ενδυνάμωση. Στη συνέχεια σειρά έχει η ενημέρωση, η παροχή συμβουλών και η υποστήριξη στη λήψη αποφάσεων. Ακόμα κάποια από τα επόμενα στάδια είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων και εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας ή Υποστήριξη βήμα-βήμα για τη δημιουργία επιχείρησης, η ενδυνάμωση και η υποστήριξη σε περίπτωση δυσκολιών ένταξης στην αγορά εργασίας. Το τελευταίο στάδιο είναι η αξιολόγηση.

**ΣΥΝ.: Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε ως προς τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες;**

Σ.Α.7: Τα τελευταία έτη λόγω της οικονομικής κρίσης οι ευκαιρίες απασχόλησης ως μισθωτός έχουν ελαχιστοποιηθεί και η λήψη του ρίσκου για δημιουργία επιχείρησης γίνεται λιγότερο συχνά ή με περισσότερη διστακτικότητα. Σε τέτοιους καιρούς λοιπόν απαιτείται προσαρμογή της απασχόλησης σε νέες κατευθύνσεις (π.χ. στην ομαδική επιχειρηματικότητα) αλλά δεν έχουν ακόμη καλλιεργηθεί αυτές οι νοοτροπίες και υπάρχει κακή χρήση των νέων αυτών πρακτικών, τόσο από συμβούλους όσο και από τους ανέργους. Η φιλελεύθερη πολιτική που κυριάρχησε αποτρέπει την δημιουργία αρκετών ουσιαστικών θέσεων εργασίας και την ουσιαστική παροχή υποστήριξης στους ανέργους.

**ΣΥΝ.: Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε ως προς τους ανέργους;**

Σ.Α.7: Οι άνεργοι είναι σε απόγνωση με αποτέλεσμα η εμπιστοσύνη με το Σύμβουλο να οικοδομείται πιο αργά ή δυσκολότερα. Άρα οι άνεργοι διακατέχονται από παραίτηση και όχι τόσο ισχυρή διεκδίκηση του δικαιώματος τους για εργασία με αποτέλεσμα να δυσκολεύουν και την δική μου πλευρά σε αυτό το κομμάτι.

**ΣΥΝ.: Δυσκολίες ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής ή άλλους φορείς διασύνδεσης και συνεργασίας;**

Σ.Α.7: Οι φορείς έχουν αποδυναμωθεί από άποψη προσωπικού και δεν μπορούν να ανταποκριθούν με επάρκεια στα αιτήματα. Ακόμα δεν υπάρχει και σχετική επιμόρφωση.

**ΣΥΝ.: Δυσκολίες ως προς το εργασιακό σας περιβάλλον;**

Σ.Α.7: Στο εργασιακό περιβάλλον υπάρχουν αλλαγές συχνές στις αρμοδιότητες. Ακόμα ο υπερβολικός φόρτος εργασίας είναι μια από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζω αλλά και οι διαφορετικές αντιλήψεις σε επίπεδο συναδέλφων.

**ΣΥΝ.: Τι προτείνετε σε σχέση με τις δυσκολίες που παραθέσατε παραπάνω;**

Σ.Α.7: Προσλήψεις Συμβούλων φυσικά. Άνοιγμα θέσεων εργασίας και στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα και ενθάρρυνση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας με έλεγχο στον τομέα των εργασιακών δικαιωμάτων και στον τομέα του κοινωνικού χαρακτήρα. Επιμόρφωση των συμβούλων και διαμόρφωση συγκεκριμένης στρατηγικής στο θέμα της απασχόλησης.

**ΣΥΝ.: Γιατί είναι αναγκαίο ο Σύμβουλος Απασχόλησης να είναι και Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.7: Κάποιοι Σύμβουλοι είναι καλό να είναι Κοινωνικοί Λειτουργοί επειδή προσεγγίζουν και τον κοινωνικό παράγοντα, δηλαδή τις οικονομικές συνθήκες και τα δικαιώματα, αλλά και τον προσωπικό παράγοντα, δηλαδή τις δεξιότητες. Με αυτό τον τρόπο μπορούν να σπάσουν τη διαδικασία την θυματοποίησης και της παραίτησης. Επίσης, είναι ενημερωμένοι για τις διάφορες ευκαιρίες επιμόρφωσης ανέργων, θέσεων εργασίας, φορέων που μπορούν να υποστηρίξουν καλύτερα την προσπάθεια ένταξης στην αγορά εργασίας.

## ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 8

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.8: Ως Κοινωνικός Λειτουργός εργάζομαι δεκατρία χρόνια.

**ΣΥΝ.: Ποιο είναι το χρονικό διάστημα της προϋπηρεσίας σας ως Σύμβουλος απασχόλησης;**

Σ.Α.8: Περίπου τρία χρόνια είναι.

**ΣΥΝ.: Πως επιλέξατε αυτή την εργασία;**

Σ.Α.8: Έτυχε να προκηρυχτεί η συγκεκριμένη θέση και έκανα τα χαρτιά μου.

**ΣΥΝ.: Έχετε λάβει σχετική επιμόρφωση για τη συγκεκριμένη εργασία;**

Σ.Α.8: Έχω λάβει από την υπηρεσία όμως το μεγαλύτερο μέρος της επιμόρφωσης μου είναι από προσωπική μου ανάγκη.

**ΣΥΝ.: Πόσα χρόνια λειτουργεί η υπηρεσία ως συμβουλευτικό κέντρο;**

Σ.Α.8: Αρχικά εγώ εργαζόμουν στο Βοήθεια στο Σπίτι του δήμου Ηρακλείου και στη συνέχεια μετατέθηκα ως Σύμβουλος Απασχόλησης λόγω των αναγκών που προέκυπταν από τους εξυπηρετούμενους. Η υπηρεσία λειτουργεί τώρα τρία (3) χρόνια παρέχοντας συμβουλευτική.

**ΣΥΝ.: Ποιες ειδικότητες μπορούν να εργαστούν και ως Σύμβουλοι Απασχόλησης;**

Σ.Α.8: Ως Σύμβουλοι μπορούν να εργαστούν Κοινωνικοί Λειτουργοί, Ψυχολόγοι, Νομικοί, Οικονομολόγοι και Κοινωνιολόγοι.

**ΣΥΝ.: Ποιες υπηρεσίες παρέχει ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.8: Ένας Σύμβουλος Απασχόλησης παρέχει υπηρεσίες όπως η συμβουλευτική, η ενημέρωση, η εκπαίδευση επαγγελματικού προσανατολισμού, η διασύνδεση με άλλες υπηρεσίες και φυσικά προώθηση του εξυπηρετούμενου στην απασχόληση.

**ΣΥΝ.: Ποιες ομάδες εξυπηρετεί ο Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.8: Εξυπηρετεί ανέργους. Μακροχρόνιους άνεργους, άτομα με αναπηρία και με ψυχική νόσο. Μετανάστες εξυπηρετεί και πρόσφυγες. Επίσης άλλη κατηγορία είναι αυτή που λέμε εμείς ειδική κατηγορία γυναικών όπως μονογονεϊκές οικογένειες ή κακοποιημένες γυναίκες. Πρώην χρήστες, κάθε εργαζόμενος.

**ΣΥΝ.: Ποια μέθοδο συμβουλευτικής χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης;**

Σ.Α.8: Ατομική συνεδρία αλλά και ομαδική. Παραπομπή και διαχείριση συναισθημάτων, ανατροφοδότηση, επιβεβαίωση, παροχή πληροφοριών και ενθάρρυνση.

**ΣΥΝ.: Ποιες προσεγγίσεις ή παρεμβάσεις χρησιμοποιείτε ως Σύμβουλος Απασχόλησης; (με άτομο, με ομάδα ή με κοινότητα)**

Σ.Α.8: Όλες κατά περίπτωση και σε συνδυασμό.

**ΣΥΝ.: Διαφοροποιείται ο Σύμβουλος Απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητα του;**

Σ.Α.8: Ναι, γιατί προσανατολίζει την συμβουλευτική ανάλογα με την ειδικότητα του, για αυτό θα πρέπει να έχει σφαιρική αντίληψη των αντικειμένων.

**ΣΥΝ.: Ποιά είναι τα στάδια της συμβουλευτικής που ακολουθείτε;**

Σ.Α.8: Πρώτα γίνεται γνωριμία και στη συνέχεια περνάμε στην ανίχνευση αναγκών. Μετά ακολουθεί το πρόγραμμα υλοποίησης βασικών ατομικών στόχων και η προώθηση στην απασχόληση ή παραπομπή σε υπηρεσίες που χρειάζεται.

**ΣΥΝ.: Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζετε ως προς τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες;**

Σ.Α.8: Έλλειψη ευκαιριών αξιοπρεπούς απασχόλησης και έλλειψη υπηρεσιών στήριξης. Στενότητα πόρων.

**ΣΥΝ.: Ως προς τους ανέργους;**

Σ.Α.8: Οι άνεργοι συχνά διακατέχονται από το αίσθημα της παραίτησης, δεν αξιολογούν την πραγματικότητα και έχουν υπερβολικές προσδοκίες.

**ΣΥΝ.: Ως προς τις υπηρεσίες παραπομπής ή άλλους φορείς διασύνδεσης και συνεργασίας;**

Σ.Α.8: όπου υπάρχουν δομές δεν υπάρχουν σημαντικές δυσκολίες. Βασικά προβλήματα η υποστελέχωση και η έλλειψη δομών.

**ΣΥΝ.: Στο εργασιακό σας περιβάλλον;**

Σ.Α.8: Σημαντικός φόρτος εργασίας.

**ΣΥΝ.: Τι προτείνετε σε σχέση με τις δυσκολίες που παραθέσατε παραπάνω;**

Σ.Α.8: Εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης και αξιολόγηση αναγκών των ωφελουμένων, κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού και επιπλέον στελέχωση.

**ΣΥΝ.: Γιατί είναι αναγκαίο ο Σύμβουλος Απασχόλησης να είναι και Κοινωνικός Λειτουργός;**

Σ.Α.8: Γιατί μπορεί να ασκήσει συμβουλευτική, να παραπέμψει και να κάνει διασυνδέσεις, καλύπτοντας ψυχοκοινωνικές ανάγκες των ωφελουμένων.