

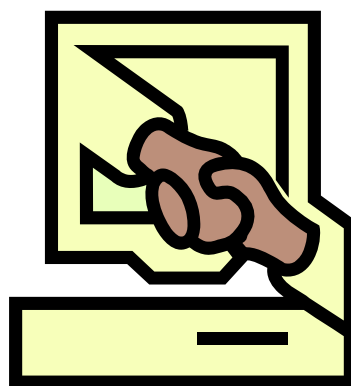
σύνπραξις
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ



Δράση 12: Διαμόρφωση καινοτομικών μοντέλων τοποθέτησης

Οδηγός Εφαρμογής Μοντέλων Τοποθέτησης:

Προετοιμασμένη Τοποθέτηση Εποπτευόμενη Εργασία



Αθήνα, Δεκέμβριος 2007

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	σ 2
Κεφάλαιο 1: Ο προβληματισμός- αφετηρία του σχεδίου.....	σ.4
Κεφάλαιο 2: Η αντιμετώπιση του προβλήματος- Υπόθεση εργασίας	σ.15
Κεφάλαιο 3: Το σκεπτικό.....	σ.17
Κεφάλαιο 4: Βασικές παραδοχές.....	σ.21
Κεφάλαιο 5: Τι είναι εποπτευόμενη και τι προετοιμασμένη τοποθέτηση;....	σ.26
Κεφάλαιο 6: Πρακτικές εφαρμογές των μοντέλων τοποθέτησης	σ.35
Κεφάλαιο 7: Συνοπτική απεικόνιση των μοντέλων τοποθέτησης	σ.45
Κεφάλαιο 8: Χρήσιμες συμβουλές για την υλοποίηση	σ.51
Κεφάλαιο 9: Μεθοδολογία υλοποίησης των μοντέλων τοποθέτησης	σ.54
Κεφάλαιο 10: Πραγματολογικά δεδομένα.....	σ.56
Βιβλιογραφία.....	σ.61

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Συμφωνητικά συνεργασίας.....	σ.65
Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης.....	σ.71
Ερωτηματολόγιο Focus Group.....	σ.73

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Δυο λόγια για το έργο

Οι δράσεις που περιλαμβάνει το έργο «συνΠραξις- συνεργασία για την Απασχόληση» δημιουργούν ένα πλέγμα ενεργειών, μέσω του οποίου επιτυγχάνεται η δικτύωση και η μεταξύ τους αλληλεπίδραση των τριών πλευρών του Τριγώνου Της Απασχόλησης, δηλαδή των Υπηρεσιών Απασχόλησης, των Ανέργων και των Εργοδοτών (βλ. και Σχήμα 1). Το κεντρικό αποτέλεσμα αυτού του πλέγματος ενεργειών έχει τη μορφή εργαλείων, πρακτικών και μεθόδων που συμβάλλουν στην ολοκλήρωση του μηχανισμού υποστήριξης της απασχόλησης, τόσο από την πλευρά του ανέργου, όσο και από την πλευρά του εργοδότη: για το μεν άνεργο άτομο η έμφαση δίνεται στην κινητοποίηση και στη βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων, για δε τους εργοδότες στην εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη τους στην κατεύθυνση της σύνδεσης απασχόλησης και ανάπτυξης. Η ολοκλήρωση των μηχανισμών είναι προϊόν της συνεργασίας και της έμπρακτης δικτύωσης φορέων στήριξης της απασχόλησης από τον κοινωνικό και το δημόσιο τομέα και έχει δοκιμασθεί πιλοτικά μέσω ειδικά διαμορφωμένων προγραμμάτων Τοποθέτησης στο πλαίσιο του έργου ΣυνΠραξις.

Σε ποιους απευθύνεται

Στην παρούσα έκδοση προσπαθήσαμε να περιγράψουμε τα μοντέλα των τοποθετήσεων που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο του έργου «συνΠραξις- Συνεργασία για την Απασχόληση» της ΚΠ EQUAL, με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να χρησιμοποιηθούν ευρύτερα αλλά και να τεθούν στην κρίση της επιστημονικής κοινότητας. Ειδικότερα, ο «Οδηγός Εφαρμογής Μοντέλων Τοποθέτησης» απευθύνεται και μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο για δομές προώθησης στην απασχόληση και συμβούλους απασχόλησης όσον αφορά την ένταξη στην αγορά εργασίας «δύσκολων» περιπτώσεων ανέργων.



Πώς δημιουργήθηκε – από ποιους

Συγγραφή οδηγού: Σ. Ανδριτσοπούλου, Η. Ραφαήλ, Α. Γκώρου

Επιμέλεια κειμένου: Δ. Γεωργιάδου

Το πιλοτικό υλικό σχεδιάστηκε, εφαρμόστηκε και αναμορφώθηκε από την ομάδα των συμβούλων απασχόλησης των Φορέων Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών που συμμετείχαν στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη του έργου ΣυνΠραξις και συγκεκριμένα:

Λαμπρινή Σιντόρη, Πηνελόπη Παπαδοπούλου, Ηρώ Μπαλτά, Αγγελική Χριστουλάκη, Ελένη Μέντζου, Μαρίνα Κωνσταντινίδου, Πηνελόπη Λάγιου, Ανθή Λεκάτη, Κυριακή Τριπερίνα, Μεταξία Χιωτέλη, Μαρία Βουλγαρίδου, Νατέλα Καλαϊτσίδου, Αλίκη Χαλτζίδα, Αμίν Αζάντ, Σοφία Θεοδωρή, Ερμιόνη Μήτση, Νίκος Ανδρέας Βλαχάκης Ζωή Ιορδανίδου Σύλβια Ιωάννου Εύη Καλού, Άννα Δαλώση, Ελένη Νταλάκα, Ματίνα Κασιμάτη, Μαρία Δέδε, Αθανασία Κατσιάτου, Χρυσή Πευκιανάκη, Χριστίνα Γκάντζιου.

Συντονιστής έργου: Α. Χατζόπουλος

Κεφάλαιο 1: Ο προβληματισμός-αφετηρία του σχεδιασμού

Είναι γενικότερα αποδεκτό ότι η αγορά εργασίας αποτελεί ένα σύνθετο και δυναμικό φαινόμενο. Θεωρείται λοιπόν δύσκολο να αποτυπωθεί και μάλιστα με άμεσους τρόπους, να ξέρουμε για παράδειγμα σήμερα τι συνέβη χθες και πώς αυτό θα επηρεάσει το αύριο. Στα ελληνικά δεδομένα, οποιαδήποτε τέτοια απόπειρα γίνεται ακόμη πιο δύσκολη λόγω της έλλειψης εργαλείων, αλλά και επειδή τα σχετικά πραγματολογικά στοιχεία συγκεντρώνονται από πολλούς και διαφορετικούς φορείς και οργανισμούς. Ένα διακριτό ωστόσο χαρακτηριστικό είναι ότι η αύξηση της απασχόλησης συνδέθηκε στην Ελλάδα με την καταπολέμηση της ανεργίας, καθώς σταδιακά η τελευταία αναδεικνυόταν σε «πρωτεύον πολιτικό και οικονομικό πρόβλημα» στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Δεδουσόπουλος 1997) και κατ' επέκταση μετατρέποταν σε βασικό πολιτικό στόχο σε πανευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι τάσεις αυτές εκφράστηκαν στην Ελλάδα μέσω της καθιέρωσης νομοθετικού πλαισίου, κύρια χαρακτηριστικά του οποίου κατά την περίοδο 2000-2004, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Συνηγόρου του Πολίτη (Καλαβάνου 2006), είναι η ενίσχυση των πολιτικών απασχόλησης και η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας σε σχετικές κοινοτικές ρυθμίσεις. Το θεσμικό πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί μέχρι στιγμής δίνει προτεραιότητα στις λεγόμενες «ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης», δηλαδή σ' εκείνες που στοχεύουν στην αντιμετώπιση των αιτίων της ανεργίας κυρίως παρά στις επιπτώσεις της, όπως για παράδειγμα γίνεται με τα επιδόματα. Βασίζονται στην λογική ότι μεγάλο μέρος του ενεργού πληθυσμού που λαμβάνει κοινωνικά επιδόματα θα προτιμούσε να δουλέψει αν είχε την κατάλληλη ενθάρρυνση και υποστήριξη (ΟΟΣΑ 2003). Στην Ελλάδα καθιερώνονται σταδιακά στο πλαίσιο του Β' αλλά κυρίως του Γ' ΚΠΣ, παρόλο που στη Δυτική Ευρώπη η εφαρμογή τους είχε ξεκινήσει ήδη από

τη δεκαετία του 1960 (Δεδουσόπουλος 1997). Η αποτελεσματικότητά τους αμφισβητείται από πολλές πλευρές και από πολύ νωρίς, ειδικά όμως στην Ελλάδα είναι δύσκολο να αποτιμηθεί η εφαρμογή τους λόγω των παραπάνω ελλείψεων αλλά και γιατί οι έρευνες που δημοσιεύονται, κυρίως από τον ΟΑΕΔ ή το Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε. έχουν σχεδόν αποκλειστικά ποσοτικό χαρακτήρα. Έτσι, είναι δύσκολο να συμπεριληφθούν αξιολογικά στοιχεία στις σχετικές περιγραφές κυρίως όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των συμβουλευτικών παρεμβάσεων, παρόλο που στη βιβλιογραφία επισημαίνεται ότι η τελευταία αυξάνεται όπου λειτουργούν δίκτυα συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τα άνεργα άτομα. Ο λόγος που δημιουργούνται καλύτερα αποτελέσματα όταν εφαρμόζονται δράσεις συμβουλευτικής (Δεδουσόπουλος 1997) είναι ότι «με τον τρόπο αυτό αποκαθίσταται, σε κάποιο βαθμό, η διαφανομένη έντονη αποσπασματικότητα και έλλειψη συνοχής των ενεργητικών πολιτικών, ενώ ταυτοχρόνως αντιμετωπίζεται η αποστράτευση των ανέργων και η μειωμένη προσπάθεια επανένταξης στην αγορά εργασίας» (Δεδουσόπουλος 1997).

Επιπλέον, η σταδιακή καθιέρωση των «ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης» και η εφαρμογή τους στην καθημερινή πράξη διαπλέκεται με τις τάσεις και τη δυναμική της ίδιας της αγοράς εργασίας. Όπως επισημαίνουν μελετητές, «το κεντρικό πρόβλημα που σχετίζεται με την κατάρτιση και την ανεργία και απασχόληση εντοπίζεται στην ανεπαρκή γνώση (ελλείπει ουσιαστικής θεμελίωσης) του τρόπου κίνησης και συμπεριφοράς των επί μέρους αγορών εργασίας. Εξακολουθεί να υφίσταται, και πρέπει να αντιμετωπισθεί η σε μεγάλο βαθμό άγνοια του αντικειμένου, άγνοια δηλαδή του χώρου ο οποίος πρέπει να προσδιορισθεί διττά, από την πλευρά της ζήτησης και από εκείνη της προσφοράς εργασίας» (Παπαδόγαμβρος 2002, 2005-τ.114 Ενημέρωση).

Η έλλειψη ποιοτικών στοιχείων για τη σχέση μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας όπως διαμορφώνεται στην Ελλάδα συνδέεται λοιπόν με τη δυσχέρεια αποτύπωσης της υφιστάμενης κατάστασης στην αγορά εργασίας εξαιτίας της διαπλοκής των παραγόντων που ορίζουν το φαινόμενο. Οι συσχετίσεις που δημιουργούνται δεν είναι εύκολο να διαχωρισθούν, αλλά ακόμη κι αν ήταν, η εξέταση του κάθε παράγοντα χωριστά θα ήταν εξ ορισμού μερική και ίσως ελλιπής, στο βαθμό που δεν θα περιείχε τη σύνθεσή τους. Από την άποψη αυτή, η διερεύνηση της υφιστάμενης κατάστασης υιοθετώντας την οπτική του συνόλου-συστήματος δίνει τη δυνατότητα να φωτισθούν προβληματικές πτυχές της πραγματικότητας, οι οποίες αλλιώς χάνονται. Στο πλαίσιο αυτό, η ποιοτική ανάλυση της σχέσης μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας εμπλουτίζεται από την εμπειρία φορέων που δραστηριοποιούνται στο κοινωνικό πεδίο με αντικείμενο της δράσης τους την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και, τα τελευταία χρόνια, την καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, ιδίως για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Πρόκειται κυρίως αν όχι αποκλειστικά για Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής με τελικό στόχο την ολοκλήρωση της κοινωνικής και εργασιακής ένταξης, λειτουργούν δηλαδή ως «Υπηρεσίες Απασχόλησης», οι περισσότερες δε από αυτές έχουν πιστοποιηθεί από το Υπουργείο Απασχόλησης μέσω του ΕΚΕΠΙΣ ως Φορείς ή Κέντρα Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΦΠΣΥΥ). Η «φωνή» τους και κατ' επέκταση η ιδιαίτερη εμπειρία τους από την άμεση σχέση με τα άτομα που δέχονται τις υπηρεσίες τους δεν έχει συχνά τη δυνατότητα να ακουσθεί για λόγους που δεν είναι βέβαια της παρούσας, όμως σχετίζονται και με την –ευνόητη κατά τα άλλα– προτεραιότητα που δίνεται συχνά στα ποσοτικά δεδομένα σε βάρος των ποσοτικών.

Η δραστηριοποίηση φορέων του μη κυβερνητικού τομέα στις υπηρεσίες κατά της ανεργίας και του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας έχει συσσωρεύσει εμπειρία

και γνώση για τα ζητήματα του πεδίου. Ειδικά οι φορείς που συγκρότησαν τελικά την Αναπτυξιακή Σύμπραξη «συνΠραξι- Συνεργασία για την Απασχόληση» από τη μακροχρόνια εμπλοκή τους στο πεδίο των υπηρεσιών κατά του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας συγκλίνουν σε κοινές διαπιστώσεις όσον αφορά τη σημερινή κατάσταση. Έτσι, ενώ όλα τα δεδομένα δείχνουν ότι οι σχετικές με την απασχόληση υπηρεσίες αναπτύχθηκαν θετικά, τα αποτελέσματα δεν είναι ανάλογα των προσδοκιών, όπως επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία του Αναθεωρημένου Προγράμματος ΚΠ EQUAL 2004-2006 (βλ. Κεφάλαιο 1): οι δείκτες της ανεργίας παραμένουν υψηλοί ενώ εξακολουθεί να υπάρχει ένα ποσοστό ανέργων ατόμων, το οποίο, αν και έχει περάσει επιτυχώς από διάφορες δράσεις ενδυνάμωσης και επαγγελματικής/ κοινωνικής ενίσχυσης, παραμένει άνεργο. Διερευνώντας την προβληματική αυτή κατάσταση και παραμερίζοντας προσωρινά δομικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας που σχετίζονται με την εμφάνιση της ανεργίας, εντοπίσαμε μερικά ποιοτικά χαρακτηριστικά τα οποία παίζουν σημαντικό ρόλο στην πλήρη αξιοποίηση και αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρέχονται για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Τα ιδιαίτερα στοιχεία που προκύπτουν από την ανάλυση αυτού του τύπου, που εμπεριέχει δηλαδή και την αναστοχασμένη εμπειρία από την καθημερινή πράξη των ΜΚΟ που εμπλέκονται στην εφαρμογή των πολιτικών κατά της ανεργίας, έχουν συνοπτικά ως εξής:

(α) ως προς τα άνεργα άτομα

Τα αριθμητικά στοιχεία της ανεργίας περιέχουν ένα ποσοστό που φαίνεται να διατηρείται σταθερό από χρόνο σε χρόνο. Είναι πιθανόν το ποσοστό αυτό να αφορά άτομα που δεν ανταποκρίνονται στις συνήθεις κατηγοριοποιήσεις της ανεργίας. Ενδείξεις ότι υπάρχει μια ιδιαίτερη κατηγορία ανέργων διατυπώνονται από διάφορες

πλευρές, μεταξύ αυτών και από αρμόδιες για την καταπολέμηση της ανεργίας υπηρεσίες. Για παράδειγμα, η ανάλυση της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης της Κ.Π. «Equal» καταλήγει στο συμπέρασμα ότι *«αυτό που χαρακτηρίζει την ανεργία στη χώρα μας είναι το γεγονός ότι σχετίζεται περισσότερο με την αδυναμία εξεύρεσης απασχόλησης παρά με την απώλεια της απασχόλησης»* (Αναθεωρημένο Πρόγραμμα ΚΠ EQUAL 2004-2006, Κεφ.1. «Η υπάρχουσα κατάσταση», σ.8). Ταυτόχρονα, φαίνεται ότι τα μέτρα υπέρ της απασχόλησης, όπως ισχύουν μέχρι τώρα, ενώ επιτυγχάνουν την ψυχοκοινωνική στήριξη, καθώς και την επαγγελματική κατάρτιση των επωφελουμένων, δεν αποδίδουν όσο θα ήταν αναγκαίο και αναμενόμενο στην καταπολέμηση της ανεργίας, με αποτέλεσμα να εμφανίζεται ένας «σκληρός πυρήνας της ανεργίας» (Αναθεωρημένο Πρόγραμμα ΚΠ EQUAL 2004-2006, κεφ.1 «Η υπάρχουσα κατάσταση»). Οι δυσκολίες αυτές εκφράζονται με *το αίτημα για ποιοτικές θέσεις εργασίας και η αντιμετώπισή τους προϋποθέτει την αναγνώριση της σχέσης ανάμεσα στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και στα ποιοτικά χαρακτηριστικά των θέσεων που προσφέρονται*. Από την άλλη πλευρά, η εμπειρία των φορέων-Υπηρεσιών Απασχόλησης του μη κυβερνητικού τομέα συγκλίνει στη διαπίστωση ότι υπάρχει μια ειδική κατηγορία ανέργων που έχουν παγιδευτεί στο φαύλο κύκλο του κοινωνικού αποκλεισμού και γι' αυτό βρίσκονται στο μεταίχμιο ανάμεσα στην ένταξη στην απασχόληση, για την ολοκλήρωση της οποίας αντιμετωπίζουν δυσκολίες, και στην αποθάρρυνση ή ματαίωσή τους.

Αναλυτικότερα:

Η αναντιστοιχία μεταξύ όσων ατόμων επωφελούνται από την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και όσων από αυτά εντάσσονται τελικά στην αγορά εργασίας είναι πιθανόν να σχετίζεται με ιδιαίτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα πλέον ευάλωτα τμήματα του άνεργου πληθυσμού στην προσπάθειά τους να ενταχθούν και να προσαρμοσθούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Παρατηρείται δε ότι το πρόβλημα δεν εμφανίζεται μόνον σε μέλη των τυπικά

αναγνωρισμένων ευπαθών κοινωνικών ομάδων, αλλά και σε μέλη του γενικού πληθυσμού, προφανώς επειδή πρόκειται για μια «κρυμμένη» διάσταση του κοινωνικού αποκλεισμού. Σημειώνουμε εδώ ότι η κατηγοριοποίηση σε «ευπαθείς ομάδες» προέρχεται από το αρμόδιο για την εφαρμογή αντίστοιχων προγραμμάτων Υπουργείο Απασχόλησης, το οποίο και την καθιέρωσε μέσω των σχετικών επίσημων κειμένων (Υπουργικές Αποφάσεις, εγκύκλιοι κλπ. Βλ. ενδεικτικά ΚΥΑ 181549/29.7.02, ΚΥΑ 113707/23.12.2005 κ.α.), σηματοδοτώντας έτσι, κατά τη γνώμη μας, τη μετατόπιση του κέντρου βάρους από την έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού στην «κοινωνική ευπάθεια» ή «ευαισθησία». Η μετατόπιση αυτή συνδυάζεται με την ανάδειξη της καταπολέμησης της ανεργίας ως κύριου στόχου των πολιτικών απασχόλησης που εκπορεύονται από το Υπουργείο Απασχόλησης στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ. αντί του (ευρύτερου) κοινωνικού αποκλεισμού που αποτελούσε τον κεντρικό στόχο στο Β' Κ.Π.Σ. ή της φτώχειας στο Α' Κ.Π.Σ. (Ανδριτσοπούλου 2003).

Όσον αφορά τα μεγέθη, από το συνδυασμό των διαθέσιμων στοιχείων φαίνεται ότι η κατηγορία αυτή έχει ειδικό βάρος και ποσοτικό μέγεθος (βλ. Αναθεωρημένο Πρόγραμμα ΚΠ EQUAL 2004-2006, «Απασχόληση και ποιότητα της εργασίας», σ.11-12, καθώς και αλλού) και περιλαμβάνει μεταξύ άλλων άτομα της κατηγορίας των μακροχρόνια ανέργων, προέρχεται δηλαδή από το 58,5% των ανέργων, (ΚΠ EQUAL, ο.π.) και όσους/ες δεν έχουν εισέλθει ποτέ στην αγορά εργασίας, δηλαδή από το 21% των ανέργων (ΚΠ EQUAL, ο.π.). Η εκτίμηση αυτή ταυτίζεται με τις εκτιμήσεις των εταίρων-Φορέων Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών της Αναπτυξιακής Σύμπραξης του ΣυνΠραξις, ότι η ομάδα ανέργων που αντιμετωπίζει τις μεγαλύτερες υποκειμενικές δυσκολίες να εισέλθει στην αγορά εργασίας είναι εκείνη που δεν έχει ενταχθεί καθόλου στην απασχόληση ή που έχει απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας για μεγάλο διάστημα. Όπως προκύπτει από τις εφαρμογές της εξατομικευμένης προσέγγισης των αναγκών των επωφελουμένων που υλοποιούν οι προαναφερθέντες φορείς, υφίσταται μια ιδιαίτερη κατηγορία ανέργων ατόμων που

εμφανίζουν τα εξής κοινά χαρακτηριστικά: εκφράζουν αισθήματα ματαιώσης και παραίτησης, έχουν χαμηλή κινητοποίηση και δυσκολεύονται ιδιαίτερα να ανταποκριθούν σε ευκαιρίες που τους παρουσιάζονται. Είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον ότι τα κοινά αυτά χαρακτηριστικά εμφανίζονται σχεδόν αποκλειστικά σε άτομα που απέχουν για μεγάλο χρονικό διάστημα από την αγορά εργασίας ή δεν έχουν εισέλθει ποτέ σ' αυτή. Από την πλευρά των στατιστικών δεδομένων, φαίνεται ότι η ομάδα με αυτά τα ποιοτικά χαρακτηριστικά είναι η ίδια που η Επιτροπή Παρακολούθησης αναγνωρίζει ως «σκληρό πυρήνα της ανεργίας», συνδέοντας το θέμα με την «αποθάρρυνση» ποσοστού των ανέργων και την αναπαραγωγή του κοινωνικού αποκλεισμού (Αναθεωρημένο Πρόγραμμα ΚΠ EQUAL 2004-2006, Κεφ.1. «Η υπάρχουσα κατάσταση»).

Τα ποιοτικά αυτά χαρακτηριστικά εξηγούν το πρόβλημα στο οποίο συγκλίνουν όλες οι εκτιμήσεις, ότι δηλαδή κάποια άνεργα άτομα, έχοντας περάσει από διάφορες ενισχυτικές, αλλά όμως όχι συνεργείς και ακόλουθες, δράσεις φορέων, όταν φθάνουν στο κρίσιμο σημείο της οριστικής ένταξης σε θέση εργασίας, παραμένουν τελικά άνεργα. Η εμπειρία των συμμετεχόντων φορέων δείχνει επίσης ότι η συγκεκριμένη ομάδα έχει χαρακτηριστικά κοινωνικού αποκλεισμού και περιλαμβάνει άτομα από διαφορετικές ευπαθείς ομάδες αλλά και το γενικό πληθυσμό, με κοινό στοιχείο τους τη δυσκολία να ολοκληρώσουν τη διαδικασία ένταξης και τον άμεσο κίνδυνο να αποθαρρυνθούν εντελώς.

(β) ως προς τις επιχειρήσεις

Στη σχετική βιβλιογραφία φαίνεται να υπάρχει συμφωνία όσον αφορά τη σχέση μεταξύ ανάπτυξης και δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας (βλ. ενδεικτικά αποφάσεις Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγικότητα στην Ε.Ε.). Είναι προφανές ότι στη θέση αυτή βασίζεται η εφαρμογή μεγάλων προγραμμάτων επιδότησης των ελληνικών

επιχειρήσεων όταν δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας που πραγματοποιήθηκε στη διάρκεια του Γ' ΚΠΣ μέσω του ΟΑΕΔ αποκλειστικά. Έτσι, τα προγράμματα Νέες Θέσεις Εργασίας (ΝΘΕ), Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage) φαίνεται ότι έδωσαν την ευκαιρία σε ένα σημαντικό αριθμό άνεργων ατόμων να αποκτήσουν προσόντα και δεξιότητες και να έχουν ενδυναμωθεί και εμπυχωθεί αρκετά ώστε να καθίστανται ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας. Όσον αφορά το περιεχόμενό τους, τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν κάποιου είδους «τοποθέτηση»/placement, όρος που αναφέρεται σύμφωνα με την τρέχουσα βιβλιογραφία (βλ. ενδεικτικά Kamp M., Lynch C., 2007) στην οργανωμένη από κάποια Υπηρεσία ή Δομή τοποθέτηση ανέργου ατόμου σε θέση εργασίας, έχουν ως συνηθέστερο στόχο τους την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και από την άποψη αυτή εντάσσονται στις «ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης», όπως υλοποιούνται στην Ελλάδα (βλ. Λιάπη Μ. κα, 2007). Από την άποψη αυτή, η τοποθέτηση είναι για μεν τους ανέργους ένα μέσον για να αυξήσουν τα προσόντα τους, ιδίως τα ουσιαστικά, για δε τις επιχειρήσεις ένας τρόπος για να εντοπίσουν, ακόμη και να προετοιμάσουν, υποψήφιους εργαζομένους σ' αυτές. Ωστόσο, η γενικότερη εμπειρία από την εφαρμογή προγραμμάτων τοποθέτησης έχει δείξει ότι συχνά οι στόχοι αυτοί δεν εκπληρώνονται πλήρως: παρόλο που τα προγράμματα τοποθέτησης, επιδότησης της απασχόλησης και άλλες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης εφαρμόζονται εδώ και χρόνια στη χώρα μας με αρκετή επιτυχία ως προς τον κύριο στόχο τους, δηλαδή την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από την πλευρά του ανέργου ατόμου, οι εργοδότες εμφανίζονται συχνά απρόθυμοι να διατηρήσουν τη θέση εργασίας και μετά τη λήξη της ενισχυτικής πολιτικής, αλλά, όπως διαπιστώνεται από την εμπειρία, επίσης απρόθυμα να παραμείνουν στον εργοδότη εμφανίζονται συχνά και τα ίδια τα άνεργα άτομα. Φαίνεται λοιπόν ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης σταματούν όταν σταματά η επιδότηση, παρόλο που σχετικά στοιχεία δεν είναι διαθέσιμα από τον αρμόδιο για την υλοποίηση των σχετικών προγραμμάτων ΟΑΕΔ. Η επισήμανση αυτή

πιθανόν να συνδέεται με μια άλλη εμπειρική διαπίστωση, η οποία άλλωστε έχει εκφρασθεί και από τα θεσμικά όργανα εκπροσώπησης της εργοδοσίας στις Επιτροπές Παρακολούθησης του ΕΠ «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» της Κ.Π. «Equal» κλπ (βλ. ενδεικτικά 4^η επιτροπή παρακολούθησης του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» Νοέμβριος 2004) ότι δηλαδή οι εργοδότες διατυπώνουν επιφυλάξεις ως προς συνεργασία με ΟΑΕΔ κυρίως επειδή δεν επιλέγουν το υποψήφιο να εργαστεί άτομο αλλά και λόγω της απαιτούμενης γραφειοκρατίας, παράγοντες που καθιστούν τη συμμετοχή των επιχειρήσεων στα σχετικά προγράμματα μη ελκυστική (βλ. και Κυριακούλιας 2008). Ειδικά η πρακτική της σχεδόν «αυτόματης» σύνδεσης μεταξύ υποψήφιου εργαζόμενου και επιδοτούμενης επιχείρησης, χωρίς την θεσμικά κατοχυρωμένη δυνατότητα επιλογής από καμία από τις δύο πλευρές, έρχεται σε αντίθεση με βασικές αρχές της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και συναντά αντιδράσεις κυρίως από την πλευρά των επιχειρήσεων.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η αντιστοίχιση των προσόντων των εργαζομένων με τις απαιτήσεις και τις προδιαγραφές της θέσης εργασίας όπως περιγράφονται από τους εργοδότες αποτελεί επίσης ένα πρόβλημα, όπως φαίνεται τόσο από την εμπειρία των φορέων που συμμετείχαν στο ΣυνΠραξίς αλλά και από τη θέση που έχει στο δημόσιο διάλογο για ζητήματα ανεργίας και απασχόλησης. Η διεθνοποίηση των αγορών και των νέων τεχνολογιών καθιστούν αναγκαία τη συνεχή ανανέωση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού – υπολογίζεται ότι σε δέκα χρόνια το 80% των διεθνών γνώσεων που διδάσκονται σήμερα θα είναι ξεπερασμένες από τις νέες εξελίξεις. Το ζήτημα της αντιστοίχισης προσόντων και απαιτήσεων συνδέεται στενά με την αξιοποίηση της γνώσης στο πλαίσιο της ανθρωποκεντρικής ανάπτυξης της σύγχρονης επιχείρησης (Καμάρας 2006): οι εντεινόμενες και στην Ελλάδα πιέσεις που γεννά το σημερινό διεθνοποιημένο περιβάλλον εντός του οποίου λειτουργούν οι επιχειρήσεις ωθούν στην κατεύθυνση της «οικονομίας της γνώσης», της ένταξης

δηλαδή της καινοτομίας και της νέας γνώσης στην παραγωγή (ΓΓΕΤ 2003). Πρόκειται για αλλαγές στη δομή και στη στοχοθέτηση της επιχείρησης που βασίζεται κυρίως αν όχι αποκλειστικά στους ανθρώπινους πόρους. Με άλλα λόγια, οι σημερινές συνθήκες τείνουν να επιβάλλουν στις επιχειρήσεις να στηρίζονται περισσότερο απ' όσο στο παρελθόν στο άυλο κεφάλαιο που συνιστούν τα προσόντα και οι δεξιότητες του προσωπικού τους.

(γ) ως προς τις Υπηρεσίες Απασχόλησης

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που αναπτύσσουν δράσεις ως Υπηρεσίες Απασχόλησης υπέρ των λεγόμενων «ευάλωτων κοινωνικών ομάδων», των ομάδων δηλαδή που για διάφορους λόγους πλήττονται από τις συνέπειες του κοινωνικού αποκλεισμού (ως προς την κατηγοριοποίηση βλ. και παραπάνω σ. 8 και 9), έχουν διαπιστώσει το πρόβλημα της «ανεργίας που επιμένει», των περιπτώσεων δηλαδή που οι Υπηρεσίες Απασχόλησης εμπειρικά αναγνωρίζουν ως «δυσκολότερες». Όπως δείχνουν τα στοιχεία που συγκεντρώνουν οι εν λόγω φορείς, πρόκειται για άτομα που ακόμη κι αν έχουν τα τυπικά προσόντα για την εξεύρεση θέσης εργασίας, διστάζουν ή δυσκολεύονται να την αναζητήσουν ή και να την αναλάβουν. Η κατάσταση αυτή είναι πιθανό να συνδέεται με βασικά κενά τα οποία, πέρα από δομικά χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας που σχετίζονται με την εμφάνιση της ανεργίας, εμποδίζουν την πλήρη αξιοποίηση και αποτελεσματικότητα των ήδη παρεχομένων υπηρεσιών ως προς το συγκεκριμένο τμήμα της ομάδας-στόχου, αυτό δηλαδή που αποτελεί το «σκληρό πυρήνα της ανεργίας». Τα κενά αυτά εντοπίζονται στα εξής σημεία:

α) στο συντονισμό και τη συνέργια των παρεχομένων υπηρεσιών: οι ενέργειες που απευθύνονται (και) στα άτομα της συγκεκριμένης κατηγορίας ή γενικότερα στις «ευπαθείς κοινωνικές ομάδες» είναι παράπλευρες και συμπληρωματικές μεταξύ τους στο επίπεδο του σχεδιασμού, στην πράξη όμως, πάσχουν από έλλειψη συνέργιας και

συντονισμού, ενώ συχνά, αλληλοκαλύπτονται ή και εφαρμόζονται με χρονική ανακολουθία. Για παράδειγμα, έχει συμβεί τα προγράμματα κατάρτισης να υλοποιούνται πριν από την υλοποίηση προγραμμάτων Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών που σημαίνει ότι η ενδυνάμωση και ο προσανατολισμός των ανέργων-μελών ευπαθών κοινωνικών ομάδων, στα οποία και απευθύνονταν τα συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης, υλοποιήθηκαν μετά το πρόγραμμα κατάρτισης, ενώ σχεδιάστηκαν για να προετοιμάσουν τα εν λόγω άτομα για να συμμετάσχουν στην κατάρτιση.

β) στην κατεύθυνση των παρεχομένων υπηρεσιών: σε συνδυασμό και με την παραπάνω διαπίστωση, φαίνεται ότι οι σχετικές υπηρεσίες σπάνια υλοποιούνται με τρόπο ώστε να απευθύνονται ταυτόχρονα και στο άνεργο άτομο και στον εργοδότη, πράγμα που θα ενίσχυε την αποτελεσματικότητα των υποστηρικτικών υπηρεσιών γιατί θα προϋπέθετε σχεδόν αναγκαστικά την εξατομίκευση και εξειδίκευση των δράσεων.

Συμπεραίνεται λοιπόν, ως απόρροια των προηγούμενων, ότι δεν έχουν δοκιμασθεί σε ικανοποιητικό βαθμό μέθοδοι και πρακτικές που θα εξασφαλίζουν την ταυτόχρονη και συστηματική παρέμβαση και στις δύο πλευρές (εργοδότη – άνεργου) ώστε να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των δράσεων κατά της ανεργίας, ειδικά όταν αυτές αφορούν τις «δυσκολότερες» περιπτώσεις ανέργων, πιθανόν δηλαδή τις πιο επιβαρυνμένες από τις συνέπειες του κοινωνικού αποκλεισμού.

Κεφάλαιο 2: Η αντιμετώπιση του προβλήματος. Υπόθεση εργασίας.

ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ:

η αποτελεσματικότητα των μηχανισμών ένταξης στην απασχόληση → γιατί άνεργοι/ες που έχουν συμμετάσχει σε «ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης» παραμένουν άνεργοι/ες και μετά τη λήξη τους;

Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ:

- κατάληψη θέσης εργασίας = λήξη παρέμβασης
- η εργοδοσία δεν έχει εμπλοκή στις διαδικασίες υπέρ της απασχόλησης
- διαμορφώνεται «σκληρός πυρήνας» ανεργίας

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη που σχεδίασε και υλοποίησε το έργο ΣυνΠραξίς προσπάθησε να αντιμετωπίσει τα παραπάνω ζητήματα στο σημείο όπου διαπλέκονται: δεχτήκαμε ότι το σημείο αυτό και στο οποίο μπορούν να παρέμβουν διορθωτικά οι υπηρεσίες απασχόλησης προκειμένου να βοηθήσουν την επίτευξη του τελικού στόχου, δηλαδή την ένταξη στην απασχόληση του συγκεκριμένου τμήματος των ανέργων, είναι η φάση όπου *το όλο σύστημα των υπηρεσιών τοποθετεί το άτομο σε αυτήν, συνήθως προσωρινά και δοκιμαστικά*. Στο σημείο αυτό λήγει συνήθως, με βάση τη μέχρι σήμερα εμπειρία, ο ρόλος του Συμβούλου Απασχόλησης, με αποτέλεσμα το υφιστάμενο σύστημα υπηρεσιών αφενός μεν να αντιμετωπίζει όλα τα άτομα σαν να έχουν αποκτήσει τον ίδιο βαθμό ενδυνάμωσης και κινητοποίησης, ακυρώνοντας έτσι την ουσία της εξατομικευμένης παρέμβασης όπως είχε υλοποιηθεί

μέχρι εκείνη τη στιγμή, αφετέρου δε ελάχιστα παρεμβαίνει και όχι ουσιαστικά στην πλευρά της εργοδοσίας – ο Σύμβουλος Απασχόλησης εστιάζει περισσότερο στο άνεργο άτομο και ελάχιστα ως καθόλου στον εργοδότη, παράλειψη η οποία είναι ιδιαίτερα βλαπτική τόσο για τον ίδιο, διότι απομονώνεται από τη λειτουργία του συστήματος προώθησης, όσο και για τον Σύμβουλο, διότι χάνει την επαφή του κι την αίσθηση της «αγοράς», αίσθηση απαραίτητη για την επίτευξη των στόχων του συστήματος.

ΥΠΟΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Αν

(α) οι πολιτικές απασχόλησης συνδεθούν με την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και

(β) η υποστήριξη των ανέργων εστιασθεί

- στο διάστημα αμέσως πριν και μετά την πρόσληψη

- στην κινητοποίηση και ενδυνάμωση του ανέργου ατόμου

τότε →

πιθανή βελτίωση της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών ένταξης στην απασχόληση

Κεφάλαιο 3. Το σκεπτικό. Οι εκτιμήσεις στις οποίες βασίζεται η υπόθεση εργασίας.

Το έργο ΣυνΠραξίς λειτούργησε ως ένα πείραμα, στο πλαίσιο του οποίου διερευνήθηκε η έννοια της τοποθέτησης ως μέσου για την ολοκλήρωση των διαδικασιών ένταξης στην απασχόληση. Όπως ορίστηκε εδώ (βλ. και παρακάτω κεφάλαιο 4), η τοποθέτηση αφορά το τελικό στάδιο «ένταξης στην απασχόληση» του ανέργου ατόμου, το οποίο στην καθημερινή πρακτική των Υπηρεσιών Απασχόλησης εκφράζεται συνήθως ως «προώθηση στην απασχόληση», θεωρώντας ότι στο στάδιο συγκλίνουν όλοι οι παράγοντες που διαμορφώνουν το πρόβλημα της διατήρησης της θέσης εργασίας και μετά τη λήξη της ενισχυτικής πολιτικής, είτε αυτή αφορά την επιδότηση της απασχόλησης είτε πιο σύνθετες πολιτικές όπως ο συνδυασμός της επιδότησης με την από πριν «ενδυνάμωση» του ανέργου ατόμου μέσω προγράμματος Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών. Παραμερίζοντας κατ' ανάγκη τις αιτίες που συνδέονται με διαρθρωτικά ζητήματα του επιχειρηματικού κόσμου και της ελληνικής οικονομίας γενικότερα, η ΑΣ ΣυνΠραξίς εκτίμησε ότι είναι πιθανόν μέρος τουλάχιστον του προβλήματος να σχετίζεται με την προετοιμασία του ίδιου του ανέργου αλλά και της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, εκτιμήθηκε ότι ένας από τους λόγους για το φαινόμενο έχει σχέση με το κατά πόσον έχει εξασφαλισθεί από την αρχή *ισορροπία ανάμεσα στους στόχους της επιχείρησης από τη συμμετοχή της στο πρόγραμμα της τοποθέτησης και στους στόχους του τοποθετούμενου ατόμου*. Η έλλειψη ισορροπίας ή ακόμη και η σύγκρουση των στόχων έχει αναδειχθεί στις εξής περιπτώσεις:

1. *όταν το «εργασιακό προφίλ» του τοποθετούμενου ατόμου δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της συγκεκριμένης επιχείρησης.*

Πρόκειται για την περίπτωση όπου δεν έχουν συνυπολογισθεί από την αρχή οι ανάγκες και οι προδιαγραφές της επιχείρησης. Είναι προφανές ότι αν η προϋπόθεση

αυτή δεν εκπληρώνεται, τότε το πρόγραμμα τοποθέτησης δεν μπορεί να παράγει αποτελέσματα, κυρίως όσον αφορά την αύξηση της απασχολησιμότητας και καταλήγει να στρέφεται εναντίον αυτών για τους οποίους κυρίως υλοποιείται, δηλαδή για τον άνεργο πληθυσμό. Πιο συγκεκριμένα, για μεν το τοποθετούμενο άτομο η όλη διαδικασία μετατρέπεται σε επιδοματική πολιτική, για δε την επιχείρηση το κόστος που αναλαμβάνει ξεπερνά κατά πολύ τα οφέλη που προσδοκά. Προκειμένου να αποφευχθούν οι αρνητικές συνέπειες και η τοποθέτηση να λειτουργήσει ευεργετικά για τα εμπλεκόμενα μέρη είναι βέβαιο απαραίτητο να υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία από την αγορά εργασίας, ώστε να είναι εκ των προτέρων γνωστές οι ανάγκες των επιχειρήσεων σε προσωπικό και μάλιστα σ' ένα εύλογο βάθος χρόνου, ώστε οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης να σχεδιάζονται ανάλογα με τις ανάγκες αυτές. Το θέμα αυτό έχει άμεση σχέση και με το κατά πόσον οι επιχειρήσεις στη χώρα μας λειτουργούν βάσει μακροπρόθεσμου προγραμματισμού. Και τα δύο αυτά ζητήματα ξεπερνούν τα όρια της διαπραγμάτευσης που επιχειρείται εδώ. Περιοριζόμαστε να πούμε ότι η εμπειρία μας από παρόμοιες εφαρμογές κατά το παρελθόν έδειξε ότι η σύνδεση της τοποθέτησης με τις ανάγκες της επιχείρησης μπορεί να επιτευχθεί εφόσον:

- εξασφαλισθεί η ενεργός εμπλοκή της επιχείρησης σε όλα τα στάδια σχεδιασμού της τοποθέτησης
- προϋπάρχει ή εξασφαλίζεται ότι το τοποθετούμενο άτομο διαθέτει τουλάχιστον το ελάχιστο επίπεδο γνώσεων-κατάρτισης στον συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα όπου και η δράση της επιχείρησης.

2. όταν τα οφέλη από την τοποθέτηση δεν είναι εμφανή στην επιχείρηση.

Η μέχρι στιγμής εμπειρία από την εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης δείχνει ότι οι επιχειρήσεις έχουν μάλλον παθητικό ρόλο, ο οποίος περιορίζεται στην ορθή συμπλήρωση της σχετικής αίτησης ώστε να εμπίπτουν στις

προδιαγραφές που τίθενται από τον ΟΑΕΔ. Αντίθετα, η διεθνής πρακτική δείχνει ότι η εμπλοκή των επιχειρήσεων στις διαδικασίες τοποθέτησης θα έπρεπε να τους δίνει τη δυνατότητα να ορίσουν οι ίδιες το περιεχόμενο και τις μεθόδους με τις οποίες θα εκπαιδευθούν τα τοποθετούμενα άτομα, έτσι ώστε η τοποθέτηση να μετατρέπεται για τις επιχειρήσεις σ' ένα αναπτυξιακό εργαλείο, στο βαθμό που και οι ίδιες αποδέχονται ότι οι προοπτικές ανάπτυξης τους εξαρτώνται (και) από την εξειδίκευση και ετοιμότητα των στελεχών τους. Η βιβλιογραφία δείχνει ότι η συμμετοχή των επιχειρήσεων στα προγράμματα τοποθέτησης σε γενικές γραμμές τονώνει τον εκπαιδευτικό τους χαρακτήρα και δημιουργεί ευκαιρίες όχι απλώς εντοπισμού αλλά και διαμόρφωσης νέων στελεχών-υπαλλήλων, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που το αντικείμενο είναι δυναμικό ή και βασίζεται στις νέες τεχνολογίες, οπότε ο ρυθμός προσαρμογής των εργαζομένων πρέπει να είναι ταχύς. Η τοποθέτηση δημιουργεί επίσης «παράπλευρα» οφέλη τα οποία δεν στερούνται σημασίας. Αναφέρουμε ενδεικτικά τα εξής:

- τα στελέχη που αναλαμβάνουν το ρόλο του εκπαιδευτή αποκτούν εκπαιδευτική εμπειρία, ταυτόχρονα όμως γνωρίζουν βαθύτερα το αντικείμενο της δουλειάς τους.
- αναδεικνύεται ο κοινωνικός ρόλος της επιχείρησης, επειδή αποκτά υπόσταση η σύνδεση της απασχόλησης με τις κοινωνικές ανάγκες.
- εκπαιδεύεται και ευαισθητοποιείται το προσωπικό της σε θέματα κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων.

Ωστόσο, το κατά πόσον η επιχείρηση αντιλαμβάνεται και κεφαλαιοποιεί τα οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή της τοποθέτησης δεν είναι πάντα σαφές, ειδικά στην Ελλάδα όπου, όπως δείχνει η μέχρι στιγμής εμπειρία, η υλοποίηση τέτοιων δράσεων βρίσκεται ακόμη σε αρχικό στάδιο. Από την άλλη όμως πλευρά, οι τοποθετήσεις φαίνεται να μπορούν να συμβάλουν στην αξιοποίηση και στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων της επιχείρησης, τουλάχιστον ως

προς την ποιοτική τους διάσταση, εφόσον βέβαια αναδεικνύονται τα παραπάνω χαρακτηριστικά.

3. όταν οι τοποθετούμενοι/ες ανήκουν στις λεγόμενες «ευπαθείς» ομάδες πληθυσμού και είναι πιθανόν σύμφωνα με τα συλλογικά στερεότυπα που δημιουργούνται για τα μέλη τους να έχουν, στα μάτια των άλλων, την εικόνα του διαφορετικού, του κατώτερου ή ακόμη και του επικίνδυνου.

Το πρόβλημα αυτό γίνεται εντονότερο στην περίπτωση που η επιχείρηση δεν έχει μακροχρόνια εμπειρία σε προγράμματα τοποθέτησης, δεν έχει δηλαδή διαμορφώσει επαρκώς την «κουλτούρα» της υποδοχής νέου και ενίοτε προσωρινού προσωπικού. Είναι προφανές ότι αν τόσο οι μαθητευόμενοι/ες όσο και το προσωπικό της επιχείρησης είναι ανέτοιμοι να αντιμετωπίσουν την αλλαγή που επιφέρει η είσοδος νέων εργαζομένων στην επιχείρηση, η μαθητεία παύει να ισχύει, δεδομένου ότι κι αυτή, όπως και κάθε εκπαιδευτική διαδικασία, χρειάζεται το κατάλληλο κλίμα για να αναπτυχθεί. Από την άλλη πλευρά, δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι η επιχείρηση έχει συγκεκριμένους στόχους ή μάλλον αυτοσκοπούς και η εκπαίδευση δεν είναι οπωσδήποτε ένας από αυτούς. Είναι όμως μέσον, πιθανόν σήμερα πια ένα από τα σημαντικότερα, για να επιτυγχάνει η επιχείρηση τους στόχους της. Το ζητούμενο λοιπόν αφορά την επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα α) στους στόχους της επιχείρησης που αφορούν τη συμμετοχή της στην αγορά και β) στους στόχους των τοποθετούμενων που αφορούν την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Κεφάλαιο 4. Βασικές παραδοχές: Η εννοιολόγηση της τοποθέτησης ως απάντηση στα παραπάνω προβλήματα.

Η τοποθέτηση παραπέμπει συνήθως στο χώρο των υπηρεσιών υπέρ της κοινωνικής ένταξης των ΑΜΕΑ. Υπό την ευρεία έννοιά της, όπως και χρησιμοποιείται εδώ, η τοποθέτηση ορίζεται στη βιβλιογραφία ως ένα στάδιο μαθητείας μέσα στην ίδια την επιχείρηση με τελικό σκοπό την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Με βάση λοιπόν αυτό τον ορισμό, η τοποθέτηση είναι για μεν τους ανέργους ένα μέσον για να αυξήσουν τα προσόντα τους, ιδίως τα ουσιαστικά, για δε τις επιχειρήσεις ένας τρόπος για να εντοπίσουν, ακόμη και να προετοιμάσουν, υποψήφιους εργαζομένους σ' αυτές. Συνοψίζοντας όσα προηγήθηκαν, η γενικότερη εμπειρία από την εφαρμογή προγραμμάτων τοποθέτησης στην Ελλάδα, με τη μορφή δηλαδή της επιδότησης της θέσης εργασίας στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, έχει δείξει ότι συχνά οι στόχοι αυτοί δεν εκπληρώνονται πλήρως: παρόλο που τα προγράμματα τοποθέτησης, επιδότησης της απασχόλησης και άλλες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης εφαρμόζονται εδώ και χρόνια στη χώρα μας με αρκετή επιτυχία ως προς τον κύριο στόχο τους, δηλαδή την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από την πλευρά του ανέργου ατόμου, οι εργοδότες εμφανίζονται συχνά απρόθυμοι να διατηρήσουν τη θέση εργασίας και μετά τη λήξη της ενισχυτικής πολιτικής, αλλά επίσης απρόθυμα να παραμείνουν στον εργοδότη εμφανίζονται συχνά και τα ίδια τα άνεργα άτομα. Υποθέτοντας ότι η «αναντιστοιχία» μεταξύ των στόχων και του αποτελέσματος σχετίζεται με μεθοδολογικά χαρακτηριστικά της εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης, το έργο ΣυνΠραξίς επιχείρησε να επαναπροσδιορίσει την τοποθέτηση και να την εντάξει σε μια διαφορετική λογική που θα απαντά κατά το δυνατόν στα παραπάνω προβλήματα. Η έννοια της τοποθέτησης καθορίστηκε στο πλαίσιο του Σχεδίου μας ως ένα πολυδιάστατο, εξατομικευμένο «εργαλείο», ικανό να

καλύψει ευρύτερες ανάγκες από την απλή και συνήθη μέχρι σήμερα απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Πιο συγκεκριμένα, θέτοντας στον πυρήνα του τις τοποθετήσεις, το έργο σχεδιάστηκε βάσει της παραδοχής ότι η **πρακτική της τοποθέτησης ολοκληρώνει τη διαδικασία ένταξης στην απασχόληση από την πλευρά του ανέργου ατόμου, συνιστά δε ένα εργαλείο «δοκιμής» της βασισμένης σε ανθρώπινους πόρους ανάπτυξης της επιχείρησης.** Στο πλαίσιο αυτό η τοποθέτηση στοχεύει στα εξής :

α) στην απόκτηση όχι μόνον επαγγελματικής εμπειρίας στο συγκεκριμένο αντικείμενο στο οποίο έχει εξειδικευθεί το άνεργο άτομο, αλλά και στην εξοικείωση με το επαγγελματικό περιβάλλον με την ευρύτερη έννοια, έτσι ώστε να καλυφθούν ελλείψεις που αφορούν κοινωνικά προσόντα και που συχνά εμποδίζουν το άνεργο άτομο να καταλάβει και να διατηρήσει θέση εργασίας, ακόμη και αν έχει εξειδικευθεί στις επαγγελματικές-«τεχνικές» απαιτήσεις της. Με άλλα λόγια, η τοποθέτηση θεωρείται εδώ ως μηχανισμός-εργαλείο που θα δώσει στο άνεργο άτομο τη δυνατότητα να υπερβεί το φαύλο κύκλο του κοινωνικού αποκλεισμού, ο οποίος δημιουργείται *«ως συνέπεια της περιορισμένης εξοικείωσης με την αγορά εργασίας. Η απουσία επαγγελματικής εμπειρίας, δεν επιτρέπει παρά την τοποθέτηση σε ασταθείς θέσεις, χαμηλής ειδίκευσης και περιορισμένων επαγγελματικών προσδοκιών. Η αστάθεια και η ποιότητα της απασχόλησης ενισχύει το φαύλο κύκλο του κοινωνικού αποκλεισμού, είτε μέσω της κατηγορίας των φτωχών εργαζομένων είτε αυτής των απογοητευμένων αέργων που αποσύρονται από την αγορά εργασίας»* (Αναθεωρημένο Πρόγραμμα ΚΠ EQUAL 2004-2006, σ.103).

β) στην αναίρεση της μονομέρειας που χαρακτηρίζει αρκετά συχνά το συνολικότερο σύστημα των υπηρεσιών προώθησης στην απασχόληση στη χώρα μας στο βαθμό που ρίχνουν το βάρος τους περισσότερο στην πλευρά του ανέργου παρά της

επιχείρησης. Η τοποθέτηση, όπως προτείνεται εδώ, αναμένεται να παρέχει στην επιχείρηση εμπειρία και τεχνογνωσία, αλλά και συγκεκριμένα πρότυπα που θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν ευρύτερα από την επιχείρηση και θα ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες της για τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, την αξιοποίηση του οφέλους που παράγουν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, καθώς και για την αποδοτικότερη ενσωμάτωση νεοπροσληφθέντων ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης (Αναθεωρημένο Πρόγραμμα ΚΠ EQUAL 2004-2006, σ.101).

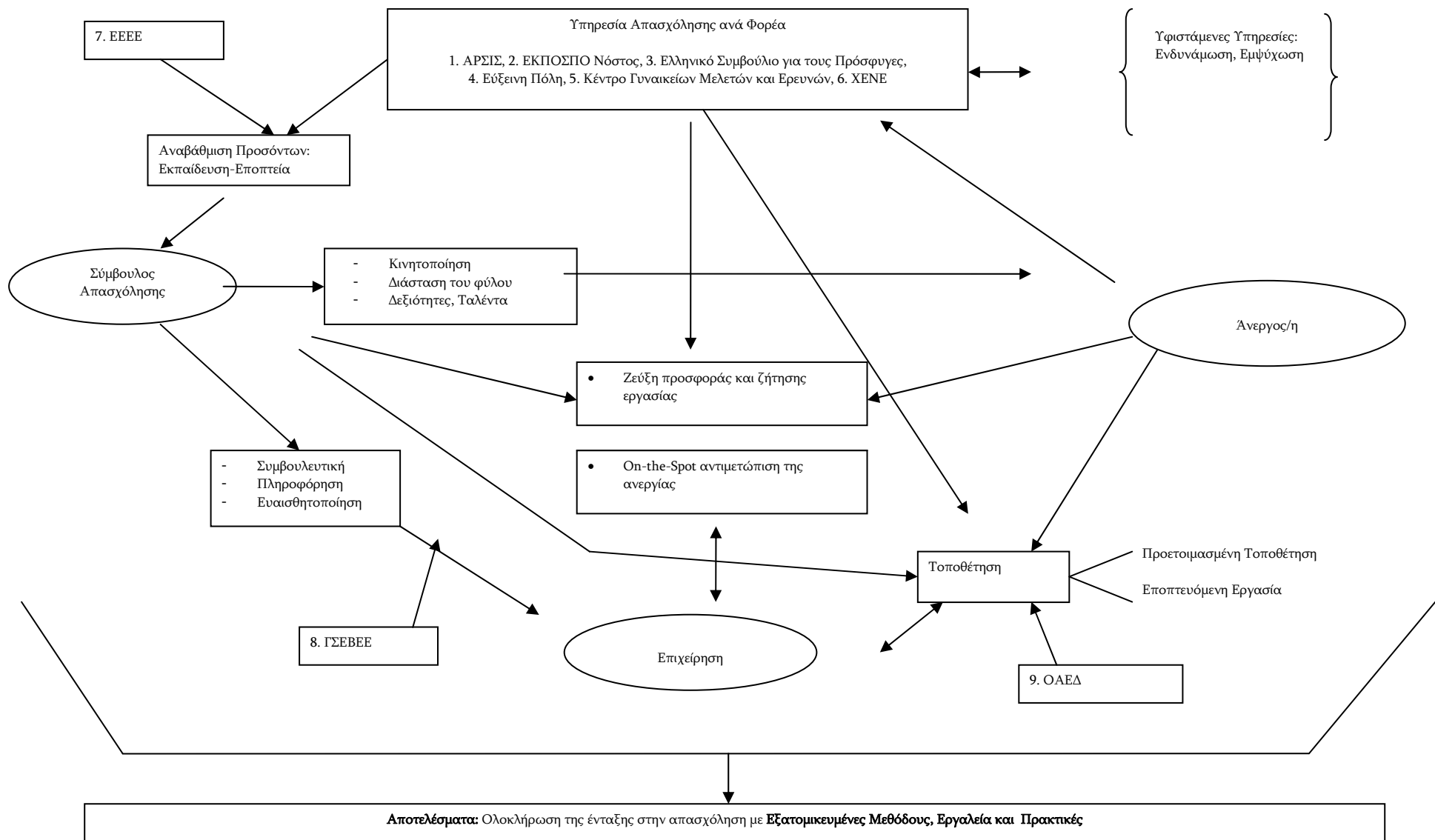
γ) στην αναβάθμιση της ποιότητας των προσφερομένων θέσεων εργασίας, καθώς μέσα από συγχρονισμένες, συνεργείς, συμπληρωματικές και αλληλοτροφοδοτούμενες ενέργειες συμβουλευτικής και προώθησης, αναδεικνύεται στην πράξη η σημασία της εφαρμογής της Ποιότητας στην Τοποθέτηση και τα οφέλη που προκύπτουν.

Συνοπτικά λοιπόν, η τοποθέτηση ορίζεται ως διαδικασία που θα πρέπει να περιλαμβάνει:

1. την ενεργό εμπλοκή της επιχείρησης σε όλα τα στάδια σχεδιασμού της τοποθέτησης
2. την προετοιμασία του τοποθετούμενου ατόμου ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του συγκεκριμένου επαγγελματικού τομέα, όχι μόνον από την άποψη των γνώσεων αλλά και των κοινωνικών δεξιοτήτων
3. τη σύνδεση με τις αναπτυξιακές προοπτικές της επιχείρησης και την ανάδειξη προτύπων που θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν ευρύτερα από την επιχείρηση και θα ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες της για τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, την αξιοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης κλπ.
4. το στόχο της εξοικείωσης του ανέργου ατόμου με τον κόσμο της εργασίας ως μέσου για την υπέρβαση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Με βάση το σκεπτικό αυτό, η τοποθέτηση βρίσκεται θεωρητικά και πρακτικά στο επίκεντρο του «Τριγώνου της Απασχόλησης» (Άνεργοι – Εργοδότες – Σύμβουλοι). Θα πρέπει επομένως να θεωρηθεί ως μέρος μιας δέσμης ενεργειών που στο σύνολό τους κατατείνουν στην αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό του συστήματος ένταξης στην απασχόληση των ευάλωτων αλλά και των γενικών κατηγοριών του πληθυσμού. Για να διευκολυνθεί η παρουσίαση παρατίθεται και σχετικό σχεδιάγραμμα (βλ. παρακάτω εδώ σελ. 24). Οι σχετικές ενέργειες περιγράφονται με ανάλογα με την εστίασή τους (άνεργο άτομο, εργοδότης, σύμβουλος απασχόλησης, « τρίγωνο απασχόλησης») (βλ. στη www.synpraxis.gr εργαλεία και μελέτες), θα πρέπει όμως να εννοηθούν *ως ενιαίο Σύστημα*, το οποίο, με ποιοτικές δράσεις που απευθύνονται προς ανέργους, εργοδότες και συμβούλους, με τη αξιοποίηση της υπάρχουσας εμπειρίας αλλά και την εισαγωγή καινοτόμων εφαρμογών, με συνέπεια και λογικό χρονοπρογραμματισμό, με παράπλευρες ενέργειες καταγραφής – ευαισθητοποίησης – αξιολόγησης, αλλά κυρίως, με υψηλό βαθμό *Δέσμευσης* όλων των εμπλεκόμενων σε αυτό, θα αποτελέσει έναν ουσιαστικό Ενεργοποιητή της Προώθησης στην απασχόληση με ενίσχυση των τοποθετήσεων, και μάλιστα ως μια ανατροφοδοτούμενη διαδικασία (μηχανισμός battery).

Τοποθέτηση: μέσον για την υποστήριξη της μετάβασης από την ανεργία στην απασχόληση του «σκληρού πυρήνα της ανεργίας» και ταυτόχρονα μέσον για την υποστήριξη των αναπτυξιακών προοπτικών της επιχείρησης, βασισμένων στους ανθρώπινους πόρους.



Κεφάλαιο 5. Τί είναι η εποπτευόμενη και η προετοιμασμένη τοποθέτηση; Εννοιολογικός προσδιορισμός σε σχέση με το προς αντιμετώπιση πρόβλημα:

Όπως έχει προαναφερθεί, η κεντρική στόχευση της τοποθέτησης που προτείνει το ΣυνΠραξις είναι στο σημείο που τέμνονται οι τρεις παράγοντες που καθορίζουν τελικά την απασχολησιμότητα, δηλαδή το άνεργο άτομο, η εργοδοσία και η δομή προώθησης στην απασχόληση/Υπηρεσία Απασχόλησης και στη χρονική στιγμή που υλοποιείται αυτή η τομή, δηλαδή στη στιγμή της εισόδου του ανέργου στην επιχείρηση με την κατάληψη θέσης εργασίας, διαδικασία που υποστηρίζεται και υλοποιείται με τη βοήθεια που παρέχει η Υπηρεσία Απασχόλησης. Έτσι οι τοποθετήσεις όπως εννοιολογούνται εδώ συνιστούν πρακτικές που διευκολύνουν την ένταξη στην απασχόληση στο τελικό της στάδιο και από την άποψη αυτή ολοκληρώνεται το ζητούμενο, δηλαδή η διαμόρφωση μηχανισμών *«που θα συνδυάζουν όλα τα στάδια της διαδικασίας επαγγελματικής ένταξης και θα καλύπτουν τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε ατόμου»* (Αναθεωρημένο Πρόγραμμα ΚΠ EQUAL 2004-2006, σ.100).

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων, για τον διευρυνόμενο δηλαδή ορισμό της τοποθέτησης με τέτοιο τρόπο ώστε να συμβάλει καθοριστικά στην ολοκλήρωση των δράσεων κατά της ανεργίας και του αποκλεισμού, θεωρούνται οι εξής:

- α) η ουσιαστική και έμπρακτη συνέργια μεταξύ των τριών παραγόντων της απασχόλησης (ανέργου-εργοδότη-συμβούλου απασχόλησης)
- β) η συμπληρωματικότητα και το αλληλένδετο των δράσεων που συγκλίνουν στον κοινό στόχο, δηλαδή στην αύξηση της απασχόλησης, τμήμα των οποίων είναι και η τοποθέτηση.

Προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι παραπάνω στόχοι διαμορφώθηκαν δύο μοντέλα τοποθετήσεων, τα οποία εφαρμόστηκαν και συγκρίθηκαν με στόχο να μετρηθεί η αποτελεσματικότητα καθενός από αυτά ως προς την επίτευξη απασχολησιμότητας

και να δημιουργηθούν εξειδικευμένα και εξατομικευμένα πρότυπα/ μοντέλα «εργαλείων» που θα ολοκληρώνουν τους μηχανισμούς στήριξης της απασχόλησης.

Προετοιμασμένη τοποθέτηση: το άνεργο άτομο αναλαμβάνει συγκεκριμένη θέση εργασίας σε επιχείρηση αφού έχει προετοιμασθεί γι' αυτήν. Η προετοιμασία περιλαμβάνει την εξοικείωση με τα συγκεκριμένα καθήκοντα της θέσης, τα οποία προηγουμένως έχουν διευκρινισθεί μέσω της συνεργασίας του/της Συμβούλου Απασχόλησης με τον/την εργοδότη/τρια ή άλλο αρμόδιο πρόσωπο.

Η Προετοιμασμένη τοποθέτηση είναι ένα μοντέλο που εφαρμόζεται σε άτομα που ναι μεν έχουν διαγνωσθεί - μέσα από την εφαρμογή των κατάλληλων εργαλείων (βλ. αναλυτικά ερωτηματολόγια διάγνωσης του βαθμού κινητοποίησης – Δράση 1 συνΠραξις- Συνεργασία για την Απασχόληση)- ότι ανήκουν στον «σκληρό πυρήνα της ανεργίας», έχουν όμως ένα μέτριο βαθμό – και όχι εξαιρετικά χαμηλό – κινητοποίησης ως προς την απασχολησιμότητα τους. Ουσιαστικά ο/η σύμβουλος αναλαμβάνει να μάθει για εκείνα και να τους μεταδώσει βασικές και παραπληρωματικές γνώσεις για την επιχείρηση και τη θέση εργασίας για την οποία είναι υποψήφια.

Εποπτευόμενη τοποθέτηση: το άνεργο άτομο αναλαμβάνει συγκεκριμένη θέση εργασίας σε επιχείρηση σε στενή συνεργασία με τον/την Σύμβουλο Απασχόλησης, ο ρόλος του οποίου/ας είναι διευρυμένος και παρεμβατικός. Ο/η Σύμβουλος Απασχόλησης έχει επεξεργασθεί τα καθήκοντα της θέσης και διευκολύνει το τοποθετούμενο άτομο στην άσκησή τους, απομακρύνεται δε σταδιακά.

Η Εποπτευόμενη τοποθέτηση αποτελεί μια καινοτόμα εφαρμογή αλλά και μια δοκιμασμένη πλέον λύση για την αντιμετώπιση του «σκληρού πυρήνα της ανεργίας». Είναι ενδεδειγμένη για τους ωφελούμενους /ες με ιδιαίτερα χαμηλό βαθμό κινητοποίησης έτσι όπως αυτός προκύπτει από την εφαρμογή των εργαλείων

διάγνωσης και συμβουλευτικής που έχουν δημιουργηθεί στο πλαίσιο του ΣυνΠραξης (αναλυτικά ερωτηματολόγια διάγνωσης του βαθμού κινητοποίησης – Δράση 1 συνΠραξης- Συνεργασία για την Απασχόληση). Ο/Η σύμβουλος αναλαμβάνει τον ρόλο του εγγυητή του συμβολαίου που συνυπογράφεται από τα δύο ενδιαφερόμενα μέρη: τους ανέργους /ες και τις επιχειρήσεις. Είναι το πρόσωπο αναφοράς και επίλυσης όλων των ζητημάτων που μπορεί να προκύψουν κατά την διάρκεια της τοποθέτησης.

Αναλυτικότερα:

1. Προετοιμασμένη Τοποθέτηση

Με βάση το σκεπτικό που αναπτύχθηκε παραπάνω η προετοιμασία αφορά τόσο το άνεργο άτομο όσο και την επιχείρηση.

Η προετοιμασία του ανέργου ατόμου αναφέρεται (α) στην καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον, την εξοικείωση με την «κουλτούρα της εργασίας/εργασιακό ήθος», την συνειδητοποίηση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που φέρει ο ρόλος του εργαζόμενου στις σημερινές κοινωνικές συνθήκες κλπ., την ανάδειξη και καλλιέργεια «κρυμμένων» δεξιοτήτων κλπ. (β) στην προετοιμασία για τα συγκεκριμένα καθήκοντα, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι διαθέτει τα απαραίτητα τυπικά προσόντα για τη συγκεκριμένη θέση.

Για την επιχείρηση, η αντίστοιχη προετοιμασία αφορά τη δημιουργία θετικού κλίματος για την υποδοχή και την ένταξη του «καινούριου» αλλά και πιθανόν προσωρινού προσωπικού. Το μοντέλο βασίζεται

I. στην ανάδειξη των θετικών στοιχείων και της ωφέλειας που πρόκειται να έχει η ίδια η επιχείρηση από τη συμμετοχή της στην τοποθέτηση και συγκεκριμένα ως προς τα εξής:

α) η συμμετοχή της επιχείρησης στο πρόγραμμα της τοποθέτησης, με δεδομένο το χαρακτήρα της μαθητείας που έχει η τοποθέτηση, της δίνει τη δυνατότητα να αξιοποιήσει και το κυριότερο, να τυποποιήσει με τη βοήθεια του/της Συμβούλου Απασχόλησης και του νέου ρόλου του/της ως συμβούλου και της επιχείρησης, τις ήδη υφιστάμενες σ' αυτή «καταστάσεις μάθησης» που επομένως θα υπάρχουν διαθέσιμες ώστε να τις αξιοποιεί στο άμεσο μέλλον με μικρότερο κόστος

β) η υλοποίηση του προγράμματος τοποθέτησης δίνει στην επιχείρηση την ευκαιρία να μελετήσει και να εκτιμήσει στην πράξη, με τη βοήθεια πάντα του/της Συμβούλου Απασχόλησης, τις οργανωτικές αναπροσαρμογές που απαιτεί η προσωρινή απασχόληση, και επομένως να έχει ένα έτοιμο σχέδιο που θα διευκολύνει την προσαρμογή της αν αποφασίσει να χρησιμοποιήσει ευέλικτες μορφές εργασίας

γ) η τοποθέτηση δίνει την ευκαιρία, εφόσον έχει προηγηθεί η κατάλληλη οργάνωση όπως προβλέπεται εδώ, να αναδειχθούν τα οφέλη που προκύπτουν για την επιχείρηση, στο βαθμό που βελτιώνει την ανταγωνιστική της θέση εφόσον αυξάνει την απασχόληση.

δ) επίσης, ενισχύεται το κύρος και καλλιεργείται το κοινωνικό της προφίλ μέσα από την άμεση εμπλοκή της σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

II. στην έμπρακτη και ουσιαστική αντιμετώπιση προκαταλήψεων και ρατσιστικών στερεοτύπων που, όπως γίνεται δεκτό, συχνά ευθύνονται για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας σε βάρος ατόμων που προέρχονται από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες (Αναθεωρημένο Πρόγραμμα ΚΠ EQUAL 2004-2006, Μέτρο 1.1.1.B, σ.101). Στο πλαίσιο του σχεδιασμού της τοποθέτησης έχουμε δεχθεί ότι η προετοιμασία της επιχείρησης είναι η ίδια ένα από τα μέσα που διευκολύνουν την αποδοτικότερη ενσωμάτωση των τοποθετούμενων στο περιβάλλον της επιχείρησης. Οι μέθοδοι προετοιμασίας κάθε συγκεκριμένης επιχείρησης και του προσωπικού της ώστε να διευκολυνθεί η ένταξη σ' αυτή νέων, «διαφορετικών», εργαζομένων βασίζονται στην

εμπειρία, αρνητική και θετική, των συμπραττόντων φορέων από προηγούμενες παρόμοιες δράσεις και έχουν τα εξής χαρακτηριστικά:

α) ενεργός εμπλοκή της επιχείρησης σε όλα τα στάδια σχεδιασμού της τοποθέτησης που την αφορά, μέσω του/της Συμβούλου Απασχόλησης, ώστε να εξασφαλίζεται η αμοιβαιότητα και η ισοτιμία των εμπλεκόμενων παραγόντων

β) ανάδειξη, με άμεσους και πρακτικούς τρόπους, της κοινωνικής διάστασης της επιχειρηματικής δράσης και του κοινωνικού ρόλου της επιχείρησης

γ) ενημέρωση-πληροφόρηση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης μέσα από τη δραστηριότητα που θα αναπτύξει ο/η Σύμβουλος Απασχόλησης για το πρόγραμμα και τα βασικά χαρακτηριστικά της ομάδας-στόχου, με έμφαση σε πρακτικές που δυναμώνουν το αίσθημα συμμετοχής των εργαζομένων στην επιχείρηση σε μια κοινή προσπάθεια – «η τοποθέτηση υπόθεση όλων»

δ) στη διάρκεια της προετοιμασίας ο/η Σύμβουλος Απασχόλησης θα δημιουργήσει τις ευκαιρίες ώστε να συζητηθούν ανοικτά φόβοι και προκαταλήψεις που πιθανόν υφίστανται σε βάρος της ομάδας-στόχου από την πλευρά του προσωπικού της επιχείρησης. Ο/Η Σύμβουλος Απασχόλησης θα πρέπει να έχει εκπαιδευθεί κατάλληλα ώστε να διαχειρισθεί τη συζήτηση χωρίς να προσβάλει τους συνομιλητές του/της και χωρίς να επικαλεσθεί τη φιλανθρωπία τους, αλλά τοποθετώντας το πρόβλημα στην ορθολογική του βάση και καλλιεργώντας το έδαφος ώστε η ίδια η πράξη, δηλαδή η σχέση με τα τοποθετούμενα άτομα, να δώσει τις απαντήσεις.

2. Εποπτευόμενη Εργασία

Το πρόγραμμα Εποπτευόμενης Εργασίας εμπνέεται από το εφαρμοσμένο πρότυπο της Υποστηριζόμενης Εργασίας στα ΑΜΕΑ, και υπακούει στις ίδιες αρχές και

φιλοσοφία για την τοποθέτηση που περιγράφεται παραπάνω, διαφέρει όμως ως προς τα στάδια της υλοποίησης της. Συγκεκριμένα:

Οι εξειδικευμένοι/ες Σύμβουλοι Απασχόλησης λειτουργούν κατά το στάδιο της προετοιμασίας της υλοποίησης ως συνδετικοί κρίκοι ανάμεσα στο άνεργο άτομο και στην επιχείρηση. Συνεργάζονται με τις δύο πλευρές ώστε να αναδειχθούν οι κοινοί σκοποί, οι κανόνες και η βάση της συνεργασίας μεταξύ τους και να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο συμφωνίας μεταξύ τους που παίρνει τη μορφή «συμβολαίου». Το συμβόλαιο αυτό αποτυπώνει τη δέσμευση των μερών σε όσα συμφωνήθηκαν με εγγυητή την Υπηρεσία Απασχόλησης μέσω του/της Συμβούλου Απασχόλησης. Ουσιαστικά λοιπόν πρόκειται για μια τριμερή συμφωνία που ακολουθεί τα συστήματα Ποιότητας τα οποία προβλέπουν ακριβώς τη σύναψη τέτοιων συμβολαίων δέσμευσης των ενδιαφερομένων μερών.

Στη συνέχεια ο/η Σύμβουλος καλείται να υποστηρίξει εξατομικευμένα τόσο τον άνεργο, και μάλιστα διττά (εκτός επιχείρησης και εντός αυτής) όσο και τον εργοδότη για ορισμένο χρονικό διάστημα. Κάθε πρόβλημα από όπου και αν προέρχεται αποδέκτης του και πρώτος επεξεργαστής του ορίζεται δια του συμβολαίου ο/η Σύμβουλος.

Τα πεδία που αφορούν στην εκμάθηση δεξιοτήτων του ανέργου επιλέγονται εξατομικευμένα για κάθε άνεργο (ανάλογα με την ομάδα-στόχο, τις ανάγκες του κ.ο.κ.) και δεν έχουν να κάνουν με κατάρτιση, αλλά με Υποστήριξη και Συμβουλευτική σε αυτά τα θέματα. Και τα πεδία που αφορούν την εκπαίδευση του/της συμβούλου στην επιχείρηση είναι εξατομικευμένα και για κάθε περίπτωση προσαρμόσιμα. Πρέπει να διευκρινιστεί στο σημείο αυτό ότι ο/η Σύμβουλος ενημερώνεται και καταγράφει τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης, και τις αναλύει στον /στην άνεργο/η, υιοθετώντας ουσιαστικά ρόλο *μέντορα* για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Ο/η σύμβουλος- τοποθετητής, όταν φτάσει στο τελικό στάδιο, στο on the job training με το άνεργο άτομο, καλείται να μεταδώσει τις επαγγελματικές απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης αλλά και του γενικότερου επιχειρησιακού περιβάλλοντος, το οποίο και ο/η ίδιος/α γνωρίζει πλέον επαρκώς.

Τα παραπάνω μοντέλα διαφέρουν από τις συνήθεις παρόμοιες εφαρμογές στο βαθμό που η τοποθέτηση δεν θεωρείται απλώς ως μέσον για να αποκτήσει το άνεργο άτομο επαγγελματική εμπειρία, αλλά κυρίως ως διαδικασία στη διάρκεια της οποίας:

α) το μεν άνεργο άτομο εξοικειώνεται με το «εργασιακό ήθος» και έχει τη δυνατότητα να επεξεργασθεί και να κεφαλαιοποιήσει τις εμπειρίες του. Αυτό καθίσταται εφικτό ακριβώς επειδή η σχέση του με τον/την Σύμβουλο Απασχόλησης, σχέση με δέσμευση συμμετοχής και όχι “δεσμευτική / καταπιεστική”, διατηρείται για χρονικό διάστημα τέτοιο ώστε, μέσα από εξατομικευμένες – και όχι μαζικές και τυποποιημένες – δράσεις κινητοποίησης, να εγκλιματιστεί ομαλά και γρήγορα στις νέες εργασιακές συνθήκες. Ακολουθώντας αυτή τη μεθοδολογία, το «Πλάνο Επαγγελματικής Ζωής/ Ατομικό Σχέδιο Δράσης», εργαλείο που χρησιμοποιούν όλες οι Υπηρεσίες Απασχόλησης στην Ελλάδα του μη κυβερνητικού αλλά και του δημόσιου τομέα (ΚΠΑ), αποκτά ουσία και πρακτική υπόσταση. Ταυτόχρονα, αποφεύγεται η δημιουργία κλίματος «ιδρυματοποίησης» του ανέργου, γεγονός που επίσης έχει καταγράψει η εμπειρία των φορέων της ΑΣ από παλαιότερα στάδια εφαρμογής δράσεων προώθησης.

β) ο/η εργοδότης/τρια αποκτά τη δυνατότητα να δοκιμάσει στην πράξη κατά πόσον οι αναπτυξιακές προοπτικές της επιχείρησής του συνδέονται με το ανθρώπινο δυναμικό της. Παράλληλα, μέσω του/της Συμβούλου Απασχόλησης, για τον οποίο το πλαίσιο των τοποθετήσεων διαμορφώνει ένα ιδιαίτερο ρόλο, ο/η εργοδότης/τρια αποκτά τη δυνατότητα να εξοικειωθεί με εργαλεία και τεχνικές που θα εκσυγχρονίζουν την επιχείρησή του, καθώς και να γνωρίσει καλύτερα τις δυνατότητες

αξιοποίησης από τη δική του πλευρά των υπαρχουσών ή και νέων ενεργητικών πολιτικών ενίσχυσης της απασχόλησης.

Είναι προφανές απ' όσα προηγήθηκαν ότι η προτεινόμενη εδώ υλοποίηση των τοποθετήσεων βασίζεται κατά πολύ στο/στη Σύμβουλο Απασχόλησης. Πρόκειται για το πρόσωπο-κλειδί, το οποίο λειτουργεί ως ιμάντας σύνδεσης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, ταυτόχρονα όμως, με βάση το πλαίσιο που περιγράφουμε παραπάνω, καλείται να δράσει όχι απλώς ως σύμβουλος του ανέργου ατόμου, όπως συνήθως συμβαίνει μέχρι τώρα, αλλά και ως σύμβουλος προς την πλευρά του εργοδότη: Χωρίς να επιβάλλει κανείς στο εργοδότη – πέρα από όσα η ίδια η πραγματικότητα και η Ευρωπαϊκή προοπτική προστάζουν για την στροφή προς την εφαρμογή μοντέλων Κοινωνικής Οικονομίας, αλλά και τα ζητήματα ανάδειξης της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης – να αποδεχθεί την παρουσία του/της Συμβούλου Απασχόλησης, οι λεπτοί χειρισμοί κατόπιν εκπαίδευσης, και η αργιστή απόδειξη της χρησιμότητας του ρόλου του, αποτελούν τουλάχιστον εχέγγυα για την ομαλή αποδοχή και ανάπτυξη του έργου του μέσα στην επιχείρηση (βλ. Οδηγός Προσέγγισης, Συμβουλευτικής & Ευαισθητοποίησης Εργοδοτών, συνΠραξισυνεργασία για την Απασχόληση Δράση 7). Στο σημείο αυτό είναι απαραίτητο να τονισθεί η αναγκαιότητα της ειδικής εκπαίδευσης των Συμβούλων Απασχόλησης στο νέο τους ρόλο, ειδικά επειδή η συμβουλευτική υποστήριξη της εργοδοσίας δεν αποτελούσε μέχρι σήμερα τμήμα της συνήθους περιγραφής καθηκόντων, όπως έδειξε και η σχετική διερεύνηση (βλ. μελέτη Αναβάθμιση των Προσόντων των Συμβούλων Απασχόλησης: Απαντώντας στις προκλήσεις της αγοράς εργασίας, «συνΠραξισυνεργασία για την Απασχόληση», Δράση 8). Η εμπειρία των φορέων της ΑΣ εξάλλου έχει καταγράψει ιδιαίτερα θετικές αντιδράσεις των επιχειρηματιών στην απευθείας προσέγγιση των στελεχών τους με αυτούς, κάθε φορά που χρειάστηκε να γίνουν τέτοιες επαφές στο παρελθόν, ενώ επίσης η αξιολόγηση των *εξατομικευμένων δράσεων συμβουλευτικής και υποστήριξης προς τους εργοδότες που συμμετείχαν*

στις δράσεις τοποθέτησης κατά τη διάρκεια υλοποίησης της (πιλοτικής) εφαρμογής του έργου *ΣυνΠραξ*, έδειξε ότι τέτοιου τύπου εφαρμογές είναι εφικτό να θέτουν τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη των αρχών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στον ιδιωτικό τομέα, των πρακτικών εφαρμογών της σύνδεσης ανάμεσα στις πολιτικές απασχόλησης και στην ανάπτυξη-επέκταση της επιχείρησης, ενδυναμώνοντας παράλληλα με τις ίδιες αρχές όλο το επιχειρηματικό πλαίσιο (συνεργάτες/ υπάλληλοι) (βλ. και παρακάτω κεφάλαιο 10). Έτσι, οι εν λόγω δράσεις συγκροτούν ένα πεδίο όπου α) η Υπηρεσία Απασχόλησης έρχεται κοντά στον /στην εργοδότη/τρια β) ο/η Σύμβουλος Απασχόλησης λειτουργεί ως σύμβουλος και του εργοδότη γ) συνδέονται με άμεσο και πρακτικό τρόπο οι πολιτικές απασχόλησης με την ανάπτυξη της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Εποπτευόμενη και Προετοιμασμένη Τοποθέτηση :

Δέσμη αλληλοδιαπλεκόμενων ενεργειών που στοχεύουν, με την ενεργό εμπλοκή της Υπηρεσίας Απασχόλησης και το μεσολαβητικό ρόλο του/της Συμβούλου Απασχόλησης, στην

- εξοικείωση του ανέργου ατόμου με το επαγγελματικό περιβάλλον και η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας
- υποστήριξη των αναπτυξιακών προοπτικών της επιχείρησης, **ταυτόχρονα.**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. Πρακτικές εφαρμογές των μοντέλων τοποθέτησης: ποιους αφορούν-ομάδα στόχος, πώς εφαρμόζονται-φάσεις και στάδια εφαρμογής.

Η πρακτική εφαρμογή των μοντέλων τοποθέτησης, με τους στόχους και το περιεχόμενο που προτείνονται εδώ, περιλαμβάνει το στάδιο της προετοιμασίας που εξελίσσεται ταυτόχρονα αλλά διακριτά για την επιχείρηση και το άνεργο άτομο, το στάδιο της «σύγκλισης» μεταξύ τους που ταυτίζεται με την ίδια την τοποθέτηση και το στάδιο της αξιολόγησης και κεφαλαιοποίησης της εμπειρίας μετά τη λήξη της. Αναλυτικότερα:

ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ:

Στάδιο προετοιμασίας και υποστήριξης της εργοδοσίας.

Πρόκειται για δέσμη ενεργειών που συνιστά ένα «άνοιγμα» των Υπηρεσιών Απασχόλησης προς την εργοδοσία. Στοχεύουν συγκεκριμένα στη σύνδεση της Υπηρεσίας Απασχόλησης με τον κόσμο των επιχειρήσεων και συμπεριλαμβάνονται εδώ ακριβώς επειδή η προηγούμενη διερεύνηση έδειξε την ύπαρξη «κενού» επαφής μεταξύ των υπηρεσιών που στοχεύουν στην καταπολέμηση της ανεργίας και του παράγοντα της «προσφοράς» θέσεων εργασίας στην αγορά. Αυτή η δέσμη ενεργειών, για να αντιμετωπίσει την πρότερη κατάσταση σχετικής απομόνωσης και άγνοιας των εργοδοτών και παράλληλα να εξασφαλίσει την ενεργητική σύμπραξή τους στο σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών για την απασχόληση, συνδέεται συμπληρωματικά με τις υπόλοιπες και στρατηγικά χωρίζεται σε δύο κατηγορίες ή δέσμες ενεργειών:

A. ενέργειες ανοίγματος στην εργοδοσία, οι οποίες απευθύνονται μαζικά προς τους εργοδότες και στοχεύουν

- i. στην ανίχνευση της υπάρχουσας εμπειρίας – όπου και αν υπάρχει – σε θέματα απασχολησιμότητας από προηγούμενες εφαρμογές, καθώς και

στην θεώρηση και αξιολόγηση στάσεων και απόψεων για αυτά τα θέματα υπό το νέο πρίσμα που θέτει το Σχέδιο.

- ii. στην πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών σε θέματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, αλλά και κυρίως στην ανάδειξη της σχέσης ανάμεσα στις αναπτυξιακές προοπτικές μιας επιχείρησης και στις πολιτικές απασχόλησης που η ίδια εφαρμόζει.

Από την εφαρμογή αυτής της πρώτης δέσμης ενεργειών προκύπτουν και οι επιχειρήσεις που θα συνεργαστούν και θα ακολουθήσουν το Σχέδιο στις δράσεις της Δεύτερης δέσμης.

B. εξατομικευμένες δράσεις συμβουλευτικής και υποστήριξης προς τους εργοδότες που θα εμπλακούν ενεργά στις δράσεις τοποθέτησης, οι οποίες θέτουν τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη των αρχών της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στον ιδιωτικό τομέα, των πρακτικών εφαρμογών της σύνδεσης ανάμεσα στις πολιτικές απασχόλησης και στην ανάπτυξη-επέκταση της επιχείρησης, ενδυναμώνοντας παράλληλα με τις ίδιες αρχές όλο το επιχειρηματικό πλαίσιο (συνεργάτες/ υπάλληλοι). Οι εν λόγω δράσεις συγκροτούν ένα πεδίο όπου α) η Υπηρεσία Απασχόλησης έρχεται κοντά στον εργοδότη β) ο/η Σύμβουλος Απασχόλησης λειτουργεί ως σύμβουλος και του εργοδότη γ) συνδέονται με άμεσο και πρακτικό τρόπο οι πολιτικές απασχόλησης με την ανάπτυξη της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Η πρώτη δέσμη προηγείται της δεύτερης, ως προετοιμασία της, αν και αυτή έχει όμως και αυτοτελή αποτελέσματα, καθώς από την υλοποίησή της εξάγονται χρήσιμα συμπεράσματα για την επιχειρησιακή λογική και αντιμετώπιση θεμάτων προώθησης αλλά και γενικότερα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, ιδιαίτερα χρήσιμα για την αξιοποίηση τους από Ιδιωτικούς και Δημόσιους Φορείς που ασχολούνται με τα ζητήματα αυτά.

Στάδιο προετοιμασίας και υποστήριξης του ανέργου ατόμου.

Η προετοιμασία και η υποστήριξη του ανέργου ατόμου προϋποθέτει την υλοποίηση των σταδίων «προσέγγισης-προσέλευσης-ενημέρωσης των δυνητικά ωφελουμένων» από δράσεις συμβουλευτικού-υποστηρικτικού χαρακτήρα, οι οποίες έχουν τυποποιηθεί και θεσμικά (βλ. ΚΥΑ ΣΥΥ 113707/23.12.2005). Θεωρώντας ότι έχουν παγιωθεί και ενσωματωθεί στις καθημερινές πρακτικές των Υπηρεσιών Απασχόλησης, δεν αναφερόμαστε εδώ αναλυτικά σ' αυτές, τονίζουμε όμως ότι προϋποτίθενται. Έτσι, η προετοιμασία του ανέργου ατόμου που περιγράφεται εδώ αντιστοιχεί στα πρώτα στάδια «διάγνωσης αναγκών» και σχηματισμού του «ατομικού προφίλ» που οδηγεί, πάντα κατά τις παγιωμένες πρακτικές, στη συγκρότηση του «Ατομικού Σχεδίου Δράσης». Η ένταξη των διαδικασιών αυτών στο πλαίσιο των τοποθετήσεων που προτείνονται εδώ περιλαμβάνει όμως ειδικά κατασκευασμένα εργαλεία Διάγνωσης Κινητοποίησης και Συμβουλευτικής (βλ. *«συνΠραξις- Συνεργασία για την Απασχόληση» Δρ. 1)*

Στάδιο 1^ο – διάγνωση αναγκών, προσόντων και κινητοποίησης.

Μετά την εφαρμογή των εργαλείων κινητοποίησης και της συμβουλευτικής, ο ωφελούμενος /η «κατατάσσεται» ανάλογα με την βαθμολογία και την διάγνωση του/της συμβούλου σε χαμηλά κινητοποιημένο ή μέτρια κινητοποιημένο επίπεδο. Έχοντας ως βάση αυτήν την κατάταξη, ο /η σύμβουλος χρησιμοποιεί αντίστοιχα την εποπτευόμενη για τους χαμηλά και την προετοιμασμένη για τους μέτρια κινητοποιημένους / ες. Τα κριτήρια κατάταξης των ωφελούμενων στην μία ή την άλλη κατηγορία διακριβώνονται μέσα από την χρήση τους και τις επαφές με τα άτομα της ομάδας- στόχου. Τον πρώτο ρόλο όμως διαδραματίζουν η ενσυναίσθηση του/της συμβούλου, η επαγγελματική του/της εμπειρία και η διαγνωστική προσέγγιση που εφαρμόζει κατά την εφαρμογή της διαδικασίας της συμβουλευτικής. Αυτά τα στοιχεία

αποτελούν τα εχέγγυα για την σωστή εκτίμηση και κατάλληλη τοποθέτηση του ανέργου σε μία από τις δύο περιπτώσεις.

Στάδιο 2^ο

Μετά την επιλογή των ωφελουμένων ανάλογα με την εκτίμηση των συμβούλων και τα εργαλεία διάγνωσης – συμβουλευτικής, ο/η σύμβουλος πρέπει να προετοιμάσει το έδαφος των τοποθετήσεων και στα δύο συμβαλλόμενα μέρη: στους ανέργους /ες και στις επιχειρήσεις. Οι ενέργειες προετοιμασίας αρχίζουν να ξεχωρίζουν ανάλογα με το είδος της τοποθέτησης, και υποστηρίζονται από τα αντίστοιχα εργαλεία που αναπτύχθηκαν στην φάση σχεδιασμού και υλοποίησης του έργου.

Προετοιμασμένη τοποθέτηση:

Ενέργειες για το ωφελούμενο άτομο:

- καλή κατανόηση της θέσης εργασίας
- ενδυνάμωση – εμπύχωση
- κινητοποίηση
- γνώση της εταιρείας που αναφέρεται η θέση εργασίας
- γνώση των ειθισμένων απαιτήσεων της θέσης εργασίας (τυπικά και άτυπα προσόντα)
- περιφερειακή πληροφόρηση (τρόποι πρόσβασης και μετακίνησης από και προς την εταιρεία, βασική γνώση μισθολογίου και εργατικού δικαίου, φορείς σχετικοί με την απασχολησιμότητα όπως ο ΟΑΕΔ, Επιθεώρηση Εργασίας κτλ).

Ενέργειες για την Επιχείρηση:

Η παρέμβαση του/της συμβούλου σε αυτό το μοντέλο αφορά στην πολύ καλή γνώση των εταιρικών χαρακτηριστικών της επιχείρησης στην οποία πρόκειται να τοποθετηθεί ο ωφελούμενος /η. Στο πλαίσιο της εξεύρεσης συνεργασιών και του εμπλουτισμού της δεξαμενής των επιχειρήσεων είναι πιθανό να επιτευχθούν

τηλεφωνικές ή και δια ζώσης επαφές με τα υπεύθυνα άτομα της επιχείρησης, αλλά πάντα στο πλαίσιο της συλλογής πληροφοριών για πληρέστερη ενημέρωση του ωφελούμενου ατόμου. Τονίζουμε ωστόσο ότι η καινοτομία των μοντέλων που περιγράφονται εδώ έγκειται στο συνδυασμό τους με την ανάπτυξη της επιχείρησης, δηλαδή στη δημιουργία νέας θέσης εργασίας η οποία καλύπτεται μέσω της τοποθέτησης. Η νέα θέση εργασίας, σύμφωνα με το σκεπτικό που προτείνει το έργο ΣυνΠραξίς, αφορά τα αναπτυξιακά σχέδια της επιχείρησης που βασίζονται στους ανθρώπινους πόρους. Η Υπηρεσία Απασχόλησης μέσω του/της ειδικά εκπαιδευμένου Συμβούλου έχει συμβάλει στη διαμόρφωση του αναπτυξιακού σχεδίου, λειτουργώντας συμβουλευτικά προς την επιχείρηση. Είναι λοιπόν προφανές ότι αν ακολουθηθεί πλήρως το προτεινόμενο μοντέλο, ο/η Σύμβουλος ενεργεί ως μεσολαβητής/τρια μεταξύ της επιχείρησης και του ανέργου ατόμου που προτοιμάζεται για να καταλάβει τη συγκεκριμένη θέση, επομένως γνωρίζει ήδη τις απαιτήσεις και τις προδιαγραφές της.

Εποπτευόμενη τοποθέτηση:

Ενέργειες για το ωφελούμενο άτομο:

- επακριβής γνώση της θέσης εργασίας και των παραμέτρων που η εταιρεία έχει θέσει γι' αυτήν
- ενδυνάμωση – εμπύχωση
- κινητοποίηση
- γνώση της εταιρείας που αναφέρεται η θέση εργασίας
- γνώση των ειθισμένων απαιτήσεων της θέσης εργασίας (τυπικά και άτυπα προσόντα)
- αφομοίωση των εταιρικών χαρακτηριστικών της εταιρείας (πολιτική καπνίσματος, αδειών, διαλειμμάτων, εκπαίδευσης προσωπικού, βαθμού υποστηρικτικού πλαισίου κτλ)

- επαφή και απόκτηση αίσθησης του συναδελφικού περιβάλλοντος του υποψηφίου προς τοποθέτηση ατόμου
- περιφερειακή πληροφόρηση (τρόποι πρόσβασης και μετακίνησης από και προς την εταιρεία /κόστος μετακίνησης, βασική γνώση μισθολογίου και εργατικού δικαίου, φορείς σχετικοί με την απασχολησιμότητα όπως ο ΟΑΕΔ, Επιθεώρηση Εργασίας κτλ)

Ενέργειες για την Επιχείρηση:

Κάθε ενέργεια του /της συμβούλου που σχετίζεται με την επιχείρηση στοχεύει στην ομαλή και εξορθολογισμένη υπογραφή του «συμβολαίου» με το ωφελούμενο άτομο. Οι κανόνες πρέπει να είναι ξεκάθαροι και στα δύο μέρη. Το συγκεκριμένο μοντέλο τοποθέτησης προϋποθέτει πολύ υψηλό επίπεδο επικοινωνίας, επαγγελματικής συνεννόησης και αμοιβαίας εμπιστοσύνης με την εταιρεία. Εννοείται ότι ισχύουν και στην περίπτωση αυτή όσα αναφέρθηκαν παραπάνω με αφορμή την προετοιμασμένη τοποθέτηση, ότι δηλαδή προϋποτίθεται η ανάπτυξη συμβουλευτικής σχέσης με την επιχείρηση, αντικείμενο της οποίας είναι η αποτελεσματικότερη σύνδεση των προσόντων του υποψήφιου εργαζομένου ατόμου με τις απαιτήσεις και τις προδιαγραφές της θέσης εργασίας που δημιουργείται για να εξυπηρετήσει τα αναπτυξιακά σχέδια της επιχείρησης. Το αποτέλεσμα αυτής της συμβουλευτικής σχέσης αφορά:

- Αναγνώριση και ενδυνάμωση του κοινωνικού εταιρικού προφίλ της επιχείρησης
- Αποσαφήνιση και εξακρίβωση της ζητούμενης θέσης εργασίας που θα καταλάβει το τοποθετούμενο άτομο
- Πληροφόρηση εργοδοσίας για το υποψήφιο προς τοποθέτηση άτομο σε θέματα επαγγελματικού προφίλ, εκπαιδευτικού background, τυχόν πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων (μόνο εκείνες που συνδέονται άμεσα με την

απασχόληση του στην εταιρεία π.χ. θρησκευτικές συνήθειες που του επιβάλλουν ένα μισάωρο πρωινό διάλειμμα για προσευχή)

- Πλήρη ανάλυση και επεξήγηση των όρων της συνεργασίας, και του υποστηρικτικού ρόλου που θα παίζει ο /η σύμβουλος στην τοποθέτηση αυτή (είναι σημαντικό να ελεγχθεί ο επιτρεπόμενος από την επιχείρηση βαθμός παρεμβατικότητας του συμβούλου ώστε να αποφευχθούν παρεξηγήσεις κατά την εφαρμογή του 3^{ου} σταδίου)

ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ

Στάδιο 3^ο

Κατά το 3^ο στάδιο της εφαρμογής τα δύο μοντέλα ξεχωρίζουν ακόμη περισσότερο στα βασικά χαρακτηριστικά τους αλλά και στις παραμέτρους ανάπτυξής τους.

Προετοιμασμένη τοποθέτηση:

Ενέργειες για το ωφελούμενο άτομο:

- παρακολούθηση της πορείας της τοποθέτησης, με σειρά συνεδριών στο χώρο συμβουλευτικής
- ανάδειξη εναλλακτικών τρόπων αντιμετώπισης τυχόν ζητημάτων που μπορεί να προκύψουν με την εργοδοσία στις συμβουλευτικές συναντήσεις με το ωφελούμενο άτομο
- εμπύχωση / ενδυνάμωση
- κινητοποίηση με στόχευση την διατήρηση της θέσης εργασίας

Ενέργειες για την Επιχείρηση:

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο στάδιο, ο / η σύμβουλος στην προετοιμασμένη τοποθέτηση δεν παρεμβαίνει δραστικά στην εταιρεία από τη στιγμή που ξεκινά η τοποθέτηση. Κρατάει μια συμβολική – τηλεφωνική επαφή για λόγους δικτύωσης και ενίσχυσης της δεξαμενής των συνεργαζόμενων επιχειρήσεων .

Εποπτευόμενη τοποθέτηση:

Ενέργειες για το ωφελούμενο άτομο:

- παρακολούθηση της πορείας της τοποθέτησης, με σειρά συνεδριών τόσο στο χώρο συμβουλευτικής όσο και στην εταιρεία με προετοιμασμένες επισκέψεις
- διευθέτηση κάθε ζητήματος με παρεμβάσεις στην εργοδοσία, ως εγγυητής /τρια της υπογραφής του κοινωνικού συμβολαίου
- επαφές με συναδέλφους του ατόμου, για την ομαλότερη ένταξή του στο εργασιακό περιβάλλον
- εμπύχωση / ενδυνάμωση
- κινητοποίηση με στόχευση την διατήρηση της θέσης εργασίας

Ενέργειες για την Επιχείρηση:

- παρακολούθηση της πορείας της τοποθέτησης από την σκοπιά του /της επιχειρηματία, με προκαθορισμένες επισκέψεις στην εταιρεία και χωρίς να δημιουργείται η αίσθηση του «φόρτου» και της έντονης παρέμβασης από την πλευρά του /της συμβούλου.
- διευθέτηση κάθε ζητήματος με παρεμβάσεις στο τοποθετημένο άτομο, ως εγγυητής /τρια της υπογραφής του κοινωνικού συμβολαίου
- προσέγγιση των συναδέλφων/ φισσών του τοποθετημένου ατόμου για επίλυση τυχόν ζητημάτων, όταν και αν αυτά προκύψουν
- συμβουλευτική προσέγγιση του /της επιχειρηματία στα ζητήματα που τον /την αφορούν, και στον βαθμό που μπορεί ο /η σύμβουλος να βοηθήσει αποτελεσματικά (π.χ. ενημέρωση για χρηματοδοτήσεις, εμπλοκή σε προγράμματα, εταιρική κοινωνική ευθύνη κτλ)
- προσπάθειες δικτύωσης με το επαγγελματικό περιβάλλον του /της επιχειρηματία για διάδοση των θεμάτων Κοινωνικής Εταιρικής Ευθύνης και ανανέωση της δεξαμενής των επιχειρήσεων

ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ

Στάδιο 4^ο.

Το 4^ο και τελικό στάδιο αφορά τις διαδικασίες αξιολόγησης και ανατροφοδότησης της συνεργασίας μεταξύ των τριών μερών του τριγώνου απασχόλησης: Το ωφελημένο άτομο, η επιχείρηση και ο / η σύμβουλος.

Με την εφαρμογή των μοντέλων αυτών ουσιαστικά η ανατροφοδότηση των υπηρεσιών και των δράσεων είναι συνεχής: Η σχέση με την επιχείρηση ενδυναμώνεται, γίνεται ουσιαστικά επαγγελματική και αποδεικνύει την αξία του / της συμβούλου ως ουσιαστικός παράγοντας εξέλιξης της επιχείρησης. Η δεξαμενή των επιχειρήσεων εμπλουτίζεται, και δημιουργούνται σταθεροί επαγγελματικοί δεσμοί έτοιμοι προς εκατέρωθεν αξιοποίηση σε κάθε περίπτωση. Από την άλλη πλευρά, το ωφελούμενο άτομο κινητοποιημένο και ενδυναμωμένο αναγνωρίζει τον ρόλο του μέντορα στον / στην σύμβουλο, και διατηρεί και από μόνο του τους επαγγελματικούς και συχνά φιλικούς δεσμούς μαζί του αλλά και με την υπηρεσία απασχόλησης.

Σε ότι αφορά τις διαδικασίες αυτές καθ' αυτές, αποτυπώνονται ως εξής:

Ενέργειες για το ωφελούμενο άτομο:

- αξιολόγηση των υπηρεσιών συμβουλευτικής
- αξιολόγηση του ίδιου του μοντέλου τοποθέτησης

Ενέργειες για την Επιχείρηση:

- αξιολόγηση των υπηρεσιών συμβουλευτικής
- αξιολόγηση του ίδιου του μοντέλου τοποθέτησης

Ενέργειες που αφορούν την Υπηρεσία Απασχόλησης:

Η εφαρμογή των μοντέλων στο πλαίσιο του «συνΠραξις-Συνεργασία για την Απασχόληση»

Πέρα από την προετοιμασία και τις ενέργειες που αφορούν τον επωφελούμενο και την επιχείρηση, είναι σαφές ότι για την επιτυχή υλοποίηση των προτεινόμενων μοντέλων τοποθέτησης απαραίτητες είναι και ενέργειες προετοιμασίας και αναβάθμισης της υπηρεσίας και του/της συμβούλου. Ειδικότερα στο πλαίσιο του έργου «συνΠραξις – Συνεργασία για την Απασχόληση» και σε συνδυασμό με το σχεδιασμό και την εφαρμογή των μοντέλων, υλοποιήθηκαν τα ακόλουθα:

- Αναβάθμιση Υπηρεσίας Υποδοχής Ανέργων /Entrance Point
- Διαμόρφωση υπηρεσίας ζεύξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας με ταυτόχρονη λειτουργία υπηρεσίας άμεσης-επιτόπιας αντιμετώπισης ανεργίας- Διαμόρφωση ηλεκτρονικού συστήματος υποστήριξης των υπηρεσιών.
- Αναβάθμιση των προσόντων του/της Συμβούλου Απασχόλησης μέσω εκπαιδευτικών δράσεων ώστε να ανταποκρίνεται στο ρόλο του και ως σύμβουλος του εργοδότη
- Τακτές συναντήσεις των επωφελούμενων (focus group) όσον αφορά το σχεδιασμό και την εφαρμογή των μοντέλων (βλ. αναλυτικά παράρτημα, άξονες παρατήρησης)
- Τακτές συναντήσεις των συμβούλων κατά την διάρκεια εφαρμογής των μοντέλων, προκειμένου να διαχέεται η πληροφορία και να ανταλλάσσονται οι καλές ή λιγότερο αποτελεσματικές πρακτικές, λειτουργώντας κατά αυτόν τον τρόπο σαν ένα δεύτερο παράλληλο εποπτικό focus group ανατροφοδοτώντας το έργο συνολικά

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. Συνοπτική απεικόνιση των μοντέλων τοποθέτησης

A. ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΜΕΝΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ

ΕΝΕΡΓΕΙΑ	ΤΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΤΕΙ	ΣΧΟΛΙΑ
<p>Συμβουλευτική ωφελομένου (φάση διερεύνησης\ προετοιμασίας)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ενσυναίσθηση - ταυτοποίηση προσόντων με την ελληνική αγορά εργασίας - οριοθέτηση των θέλω του ωφελομένου - αποκάλυψη των κρυμμένων ικανοτήτων - μέτρηση της κινητοποίησης τους και θετικοποίηση πρόσημου 	<ul style="list-style-type: none"> - εφαρμόζονται οι συνηθισμένες πρακτικές εμπλουτισμένες από τα εργαλεία που έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος
<p>Διάγνωση αναγκών επιχειρήσεων</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Οριοθετημένες – ανάλογα με την περίπτωση επαφές με την pool των επιχειρήσεων - Διερεύνηση πεδίου επαφής και κοινού κώδικα με τους επιχειρηματίες - Έτοιμη ατζέντα ανταποδοτικών οφελών σε περίπτωση εμπλοκής τους - Βασικές γνώσεις κοινωνικής εταιρικής ευθύνης - Καταγραφή δεδομένων θέσεων εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> - Δημιουργία ή και επαναπροσδιορισμός ή και εμπλουτισμός βάσης δεδομένων – POOL – των επιχειρήσεων

Matching θέσης εργασίας με προσόντα (τυπικά, κρυμμένα) του ωφελούμενου	<ul style="list-style-type: none"> - Καλή γνώση τόσο των ικανοτήτων και των προσδοκιών του ωφελούμενου όσο και των αναγκών του επιχειρηματία 	<ul style="list-style-type: none"> - άντληση στοιχείων από pool των επιχειρήσεων - ΟΜΑΔΕΣ των εμπλεκόμενων συμβούλων μεταξύ τους και συνεργασία για διάχυση της πληροφορίας
Συμβουλευτική ωφελούμενου (φάση στοχευμένης τοποθέτησης)	<ul style="list-style-type: none"> - Επεξηγηματική διάθεση και επίλυση όλων των αποριών που θα προκύψουν - Παρουσίαση όλου του εργασιακού πλαισίου της συγκεκριμένης θέσης - Παροχή συμπληρωματικών πληροφοριών (μετακινήσεις, τηλέφωνα επαφής, κτλ) 	<ul style="list-style-type: none"> - Πολύ καλή γνώση της επιχείρησης και της θέσης εργασίας
ΟΑΕΔ / ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ		
Follow up ωφελούμενου	<ul style="list-style-type: none"> - Συνεδρίες για ανατροφοδότηση - Τηλεφωνικές επαφές 	<ul style="list-style-type: none"> - Ισχυροποίηση του δεσμού και του ρόλου του συμβούλου με των ωφελούμενο
Follow up επιχείρησης	<ul style="list-style-type: none"> - Τηλεφωνικές επαφές για ανατροφοδότηση - Ενδεχόμενες επισκέψεις στον χώρο εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> - Ξεκαθάρισμα του προσώπου κλειδί (με ποιον μιλάμε μετά, ποιόν απασχολούμε)

Β. ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΝΕΡΓΕΙΑ	ΤΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΤΕΙ	ΣΧΟΛΙΑ
<p>Συμβουλευτική ωφελούμενου (φάση διερεύνησης\ προετοιμασίας)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ενσυναίσθηση - ταυτοποίηση προσόντων με την ελληνική αγορά εργασίας - οριοθέτηση των θέλω του ωφελούμενου - αποκάλυψη των κρυμμένων ικανοτήτων - μέτρηση της κινητοποίησης τους και θετικοποίηση πρόσημου 	<p>-εφαρμόζονται οι συνηθισμένες πρακτικές εμπλουτισμένες από τα εργαλεία που έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος</p>
<p>Διάγνωση αναγκών επιχειρήσεων</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Οριοθετημένες – ανάλογα με την περίπτωση επαφές με την pool των επιχειρήσεων - Διερεύνηση πεδίου επαφής και κοινού κώδικα με τους επιχειρηματίες - Έτοιμη ατζέντα ανταποδοτικών οφελών σε περίπτωση εμπλοκής τους - Βασικές γνώσεις κοινωνικής εταιρικής ευθύνης - Καταγραφή δεδομένων θέσεων εργασίας - Διερεύνηση των ορίων παρεμβατικότητας στις επιχειρήσεις 	<p>- Δημιουργία ή δεπαναπροσδιορισμός ή και εμπλουτισμός βάσης δεδομένων – POOL – των επιχειρήσεων</p>

<p>Matching θέσης εργασίας με προσόντα (τυπικά, κρυμμένα) του ωφελούμενου</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Καλή γνώση τόσο των ικανοτήτων και των προσδοκιών του ωφελούμενου όσο και των αναγκών του επιχειρηματία 	<ul style="list-style-type: none"> - άντληση στοιχείων από pool επιχειρήσεων - ΟΜΑΔΕΣ των εμπλεκόμενων συμβούλων μεταξύ τους και συνεργασία για διάχυση της πληροφορίας
<p>Συμβουλευτική ωφελούμενου (φάση στοχευμένης τοποθέτησης)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Επεξηγηματική διάθεση και επίλυση όλων των αποριών που θα προκύψουν - Παρουσίαση όλου του εργασιακού πλαισίου της συγκεκριμένης θέσης - Παροχή συμπληρωματικών πληροφοριών (μετακινήσεις, τηλέφωνα επαφής, κτλ) - Πληροφόρηση για το εργασιακό κλίμα και τις τυχόν ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης επιχείρησης - Παρουσίαση στοιχείων της συγκεκριμένης θέσης από προσωπική – ίσως και βιωματική – εμπειρία του συμβούλου 	<ul style="list-style-type: none"> - Πολύ καλή γνώση της επιχείρησης και της θέσης εργασίας

<p>Συμβουλευτική επιχείρησης (πριν την τοποθέτηση)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Επεξήγηση και συναποδοχή του ρόλου και των ορίων του συμβούλου - Εκπαίδευση του συμβούλου στην συγκεκριμένη θέση εργασίας ώστε να την μεταφέρει στον ωφελούμενο και να βρε πιθανές τεχνικές που προσιδιάζουν στον χαρακτήρα και στις δυσκολίες του ωφελούμενου - Προφορική ή και γραπτή συνυπογραφή του Κοινωνικού Συμβολαίου, μέσα στο οποίο θα είναι ξεκάθαρος ο παρεμβατικός ρόλος του Συμβούλου κυρίως σε περίπτωση κρίσεων στο επιχειρηματικό περιβάλλον - Ενημέρωση συνεργατών/ συναδέλφων ωφελούμενου (αν και εφόσον είναι αναγκαίο) 	<ul style="list-style-type: none"> - Αν χρειαστεί και είναι επιτρεπτό, ο σύμβουλος μπορεί να εκπαιδευτεί στην συγκεκριμένη θέση και στις απαιτήσεις της - Το συμβόλαιο στην πιλοτική φάση μπορεί να ενσωματωθεί με την μορφή όρων στο γενικότερο συμβόλαιο της επιχείρησης πρακτικής και του ωφελούμενου
ΟΑΕΔ/ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ		
<p>Συμβουλευτική ωφελούμενου (φάση εποπτείας)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Επιτόπου διερευνητικές / εποπτικές επισκέψεις στην εργασία του ωφελούμενου - Συνεδρίες για ανατροφοδότηση - Τηλεφωνικές επαφές 	<ul style="list-style-type: none"> - Σε περιπτώσεις που είναι δυνατόν και αναγκαίο, το πρώτο διάστημα εργάζεται και ο σύμβουλος μαζί με

		<p>τον ωφελούμενο</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ισχυροποίηση του δεσμού και του ρόλου του συμβούλου με των ωφελούμενο
<p>Συμβουλευτική επιχείρησης (μετά την τοποθέτηση)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Προγραμματισμένες επισκέψεις στον χώρο εργασίας - Τηλεφωνικές επαφές για ανατροφοδότηση - Επιτόπιες παρεμβάσεις σε περίπτωση κρίσης 	<ul style="list-style-type: none"> - Ξεκαθάρισμα του προσώπου κλειδί (με ποιον μιλάμε μετά, ποιόν απασχολούμε) - Πιστή τήρηση των όρων του συμβολαίου

✓ ***Ποιά κατηγορία ανέργων αφορά η τοποθέτηση;***

Άτομα που ανήκουν στην ομάδα των «αποθαρρυσμένων» ανέργων, δηλαδή των περισσότερο ματαιωμένων και αποκλεισμένων, σύμφωνα με τη διάγνωση που θα έχει προηγηθεί. Από την οπτική γωνία των Υπηρεσιών Απασχόλησης η εφαρμογή των μοντέλων τοποθέτησης, όπως διαμορφώθηκαν στο πλαίσιο του ΣυνΠραξίς, απευθύνεται στις «δυσκολότερες» περιπτώσεις, για παράδειγμα σ' εκείνα τα άτομα που δυσκολεύονται να διατηρήσουν μια θέση εργασίας χωρίς προφανή λόγο ή που εμφανίζονται να αρνούνται σχεδόν συστηματικά τις προσφορές εργασίας κλπ. Τέτοια ομάδων ανέργων είναι οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας καθώς και οι μακροχρόνια άνεργοι καθώς και εκείνοι που βρίσκονται στο μεταίχμιο ανάμεσα στην ένταξη στην απασχόληση -για την ολοκλήρωση της οποίας αντιμετωπίζουν δυσκολίες- και στην αποθάρρυνση ή ματαίωσή τους»(βλ. *ΟΑΣΔ συνΠραξίς σελ.24 καθώς και Ανδριτσοπούλου Σ. κα 2007*).

✓ ***Ποιες επιχειρήσεις επωφελούνται από την τοποθέτηση;***

Οι επιχειρήσεις που έχουν ενδιαφερθεί να δοκιμάσουν κάποιο αναπτυξιακό τους σχέδιο που βασίζεται σε ανθρώπινους πόρους σε συνεργασία με την Υπηρεσία Απασχόλησης. Με άλλα λόγια, η επιχείρηση που δοκιμάζει να δημιουργήσει μια νέα, επιπλέον θέση απασχόλησης προκειμένου να εξυπηρετήσει μια νέα ανάγκη-προοπτική.

✓ ***Πότε ξεκινά η τοποθέτηση;***

Το σημείο-κλειδί είναι η διατύπωση και η υπογραφή του «συμβολαίου» , της τριμερούς δηλαδή συμφωνίας που αποτυπώνει τους όρους της συνεργασίας μεταξύ επιχείρησης, τοποθετούμενου ατόμου και Υπηρεσίας Απασχόλησης (βλ. *υποδείγματα συμφωνητικών στο παράρτημα*)

Στην συνεργασία μεταξύ του συμβούλου, του επιχειρηματία και του ωφελούμενου, βασικό ρόλο παίζει η σύναψη και η συνυπογραφή του **συμβολαίου συνεργασίας** μεταξύ των τριών μερών. Στην μεν προετοιμασμένη τοποθέτηση μπορεί να αποτελέσει μέρος του σύμφωνου συνεργασίας μεταξύ του ΦΠΣΥΥ και της επιχείρησης, ενώ στην εποπτευομένη εργασία έχει την μορφή τριμερούς κοινωνικού συμβολαίου. Στο συμβόλαιο συνεργασίας είναι απολύτως καταγεγραμμένα και σαφή τα πεδία εκείνα που φορούν τις υποχρεώσεις του εργοδότη. Ειδικά στο συμβόλαιο πρέπει να είναι απόλυτα ξεκάθαρο ποιος αναλαμβάνει την εκπαίδευση του ωφελούμενου στην συγκεκριμένη θέση εργασίας.

✓ ***Σε ποió σημείο μπορεί να «σκοντάψει» η συνεργασία του/της Συμβούλου Απασχόλησης με την επιχείρηση;***

Η εμπειρία της πιλοτικής εφαρμογής στο πλαίσιο του έργου ΣυνΠραξις έδειξε ότι τα προβλήματα ελαχιστοποιούνται όσο εξασφαλίζεται η ενεργός εμπλοκή της επιχείρησης σε όλα τα στάδια σχεδιασμού της τοποθέτησης. Η σύνδεση της τοποθέτησης με το συγκεκριμένο αναπτυξιακό σχέδιο, άρα και η προετοιμασία του τοποθετούμενου ατόμου για να αναλάβει συγκεκριμένα καθήκοντα που θα υλοποιούν το στόχο που θέτει η επιχείρηση, απαιτεί προεργασία και δημιουργεί το πλαίσιο της αλληλεπίδρασης μεταξύ του/της Συμβούλου και των εκπροσώπων της επιχείρησης και έτσι διευκολύνεται η συνεργασία.

Σημειώνεται επίσης ότι είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την υλοποίηση των μοντέλων η αποσαφήνιση των ορίων παρεμβατικότητας του συμβούλου στην επιχείρηση με την οποία συνεργάζεται. Τα όρια αυτά είναι υπό εξέταση και εξατομικεύονται κάθε φορά στις απαιτήσεις της κάθε επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση ο/η σύμβουλος καλείται να παίζει τον μεσολαβητή σε θέματα που αφορούν την συνεργασία επιχείρησης / ωφελούμενου και εκεί θα πρέπει να σταματήσει ο ρόλος του. Κατά την εφαρμογή των μοντέλων και στη διάρκεια κατάρτισης του επιχειρησιακού πλάνου, πρέπει να

λαμβάνονται υπ' όψιν τα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά και το σύστημα αξιών του εργοδότη ώστε να αποτελούν στοιχεία για τη «ζεύξη» που θα κάνει ο σύμβουλος μετά την επαφή του με αυτόν. Τα ίδια στοιχεία αποτελούν ανατροφοδότηση καθ' όλη την διάρκεια του συμβολαίου.

✓ ***Πώς εξασφαλίζεται η καλή συνεργασία του/της Συμβούλου Απασχόλησης με το τοποθετούμενο άτομο;***

Η καλή συνεργασία απορρέει από το ίδιο το πλαίσιο της συμβουλευτικής σχέσης και την τήρησή του. Ωστόσο, στο πλαίσιο της πιλοτικής εφαρμογής προστέθηκαν διαρκείς διαδικασίες αξιολόγησης από τα ίδια τα επωφελούμενα άτομα, οι οποίες λειτούργησαν ως «δικλείδες ασφαλείας» για την έγκαιρη αντιμετώπιση όποιων προβλημάτων παρουσιάζονταν.

Κεφάλαιο 9: Μεθοδολογία υλοποίησης των μοντέλων τοποθέτησης του έργου. Πως διαμορφώθηκαν τα μοντέλα τοποθέτησης που προτείνει το έργο

Με δεδομένο ότι η υλοποίηση των τοποθετήσεων με το περιεχόμενο που έδινε το ΣυνΠραξις είχε καινοτομικό χαρακτήρα, η ΑΣ επέλεξε να δώσει διερευνητικό χαρακτήρα στην εφαρμογή. Η ερευνητική μέθοδος που θεωρήθηκε καταλληλότερη ήταν αυτή της «έρευνας –δράσης», έτσι ώστε να εξασφαλισθεί εγκυρότητα και αξιοπιστία στο τελικό προϊόν, δηλαδή στα προτεινόμενα καινοτομικά μοντέλα τοποθέτησης. Αξιοποιήθηκε λοιπόν το πλαίσιο που παρέχει η ΚΠ EQUAL ως πεδίο δοκιμής και παραγωγής καινοτομίας, προκειμένου να αναδειχθεί η καταλληλότερη πρακτική/μοντέλο υποστήριξης της ένταξης στην απασχόληση και της διατήρησης της θέσης εργασίας σε συσχέτιση με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες του ατόμου, καθώς και της επιχείρησης.

Το μεθοδολογικό σχέδιο περιελάμβανε τις εξής επιμέρους φάσεις, η ολοκλήρωση των οποίων οδηγεί στη διαμόρφωση ενός, ελπίζουμε, συνεκτικού μοντέλου με δυνατότητες άμεσης και αποτελεσματικής πρακτικής εφαρμογής στις ελληνικές συνθήκες:

- α) το σχεδιασμό της πειραματικής εφαρμογής
- β) δύο παράλληλα στάδια πειραματικής εφαρμογής, στη διάρκεια των οποίων δοκιμάστηκαν και αξιολογήθηκαν δύο διαφορετικά μοντέλα τοποθέτησης, η «προετοιμασμένη τοποθέτηση» και η «εποπτευόμενη εργασία».

Ακολούθησε ο επανασχεδιασμός των δύο μοντέλων βάσει της αξιολόγησης (feedback) και ο καθορισμός των προδιαγραφών εφαρμογής καθενός από αυτά. Υπενθυμίζουμε ότι η αξιολόγηση των μοντέλων περιελάμβανε και την αξιολόγηση της διαδικασίας από τα ίδια τα επωφελούμενα άτομα με τη μέθοδο του focus group. Έτσι,

οι ωφελούμενοι/ες καθ' όλη την διάρκεια του συμβολαίου συναντιούνται σε ομαδικές συνεδρίες και αποτελούν το βασικό στοιχείο αξιολόγησης και ανατροφοδότησης των μοντέλων.

Όπως προαναφέρεται, στόχος της πιλοτικής εφαρμογής ήταν **α)** να μετρηθεί η αποτελεσματικότητα καθενός από αυτά ως προς την επίτευξη απασχολησιμότητας και **β)** να δημιουργηθούν εξειδικευμένα και εξατομικευμένα πρότυπα/ μοντέλα «εργαλείων» που θα ολοκληρώνουν τους μηχανισμούς στήριξης της απασχόλησης.

Κεφάλαιο 10: ΠΡΑΓΜΑΤΟΛΟΓΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ/ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΕΙΡΑΜΑΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Στο χρονικό διάστημα από 1/1/2007 μέχρι 31/12/2007 πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου ΣυνΠραξίς 35 τοποθετήσεις. Ειδικότερα:

Άνεργα άτομα: Συνολικά στις 35 θέσεις εργασίας τοποθετήθηκαν 39 άτομα καθώς σε κάποιες περιπτώσεις υπήρξαν αντικαταστάσεις, εκ των οποίων 12 ήταν άντρες και 27 γυναίκες.

Επιχειρήσεις: Οι 35 θέσεις εργασίες δημιουργήθηκαν σε 27 επιχειρήσεις που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα τόσο όσον αφορά το αντικείμενο ενασχόλησης όσο και το μέγεθος τους: (ενδεικτικά αναφέρουμε εκδόσεις- βιβλιοδεσία, εταιρεία εισαγωγής ενδυμάτων, μαρμαροτεχνική επιχείρηση, ηλεκτρολογικές εγκαταστάσεις, υπηρεσίες σίτισης, μεταφορικές εταιρίες, νηπιαγωγείο, κέντρο αισθητικής, ΚΕΚ, φαρμακείο, στεγνοκαθαριστήριο, εταιρεία συμβούλων, ερευνητικό ίδρυμα, εταιρεία καθαρισμού, διαφημιστική εταιρεία, δικηγορικό γραφείο, γραφιστική εταιρεία, πολιτιστικό κέντρο, εμπορία κλιματιστικών, εταιρεία ταχυμεταφορών).

Η αξιολόγηση των μοντέλων τοποθέτησης που εφαρμόστηκαν πιλοτικά στο πλαίσιο του ΣυνΠραξίς πραγματοποιήθηκε εξατομικευμένα α) στη διάρκεια των τοποθετήσεων με τη μορφή της on-going αξιολόγησης και σε συνδυασμό με τη συμβουλευτική σχέση β) στο τέλος κάθε τοποθέτησης και ομαδικά, μέσω της διαδικασίας του focus group, όπου ζητήθηκε από τα συμμετέχοντα άτομα να αναστοχαστούν την εμπειρία τους και να τοποθετηθούν κριτικά απέναντι σ' αυτή. Τα πραγματολογικά δεδομένα που συγκεντρώθηκαν έδειξαν τα ακόλουθα:

1. Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων ανέργων

Υψηλός βαθμός ικανοποίησης από τη συμμετοχή. Όλοι οι συμμετέχοντες αποτίμησαν την εμπειρία τους ως θετική και θεώρησαν ότι η ευκαιρία που τους δόθηκε ήταν εξαιρετικά σημαντική καθώς συνέβαλλε στην διαμόρφωση και επίτευξη εργασιακών στόχων> Επίσης, όλα τα άτομα επεσήμαναν ως ιδιαίτερα χρήσιμη τη συνεργασία τους με τους συμβούλους απασχόλησης ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης.

2. Αποτελεσματικότητα μοντέλων ως προς τους στόχους της κινητοποίησης-ενεργούς αναζήτησης εργασίας, εύρεσης και διατήρησης θέσης εργασίας.

Όλα τα συμμετέχοντα άτομα επεσήμαναν τη βελτίωση του βιογραφικού και των γνώσεων για τον τρόπο εύρεσης εργασίας καθώς και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Άλλοι τόνισαν περισσότερο το γεγονός της ενδυνάμωσης και του αισθήματος σιγουριάς ως προς τη διεκδίκηση μιας νέας θέσης εργασίας με το πέρας της τοποθέτησης. Το εργασιακό ήθος αναφέρθηκε απ' τους τοποθετούμενους και συγκεκριμένα ειπώθηκε ότι είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι αναπτύσσεται εργασιακό ήθος λόγω του συγκεκριμένου εργασιακού αντικειμένου. Αρκετά από τα συμμετέχοντα άτομα παρέμειναν στην θέση εργασίας που είχαν τοποθετηθεί. Ακόμη, οι περισσότεροι από τους τοποθετούμενους/ες που αποχώρησαν κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης, αποχώρησαν γιατί βρήκαν αλλού δουλειά. Αρκετοί, βρήκαν δουλειά αμέσως μετά το πέρας της τοποθέτησης σε άλλες εταιρείες.

3. Δυνατά και αδύνατα σημεία των μοντέλων

ΔΡΑΣΗ 13. Προετοιμασμένη τοποθέτηση :

Οι περισσότεροι τοποθετούμενοι απάντησαν ότι νοιώθουν περισσότερη αυτοπεποίθηση και μεγαλύτερη άνεση γιατί γνωρίζουν τι πρέπει να κάνουν και πώς

να συμπεριφερθούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας από πριν. Σημαντική ήταν η παρατήρηση επωφελούμενου ο οποίος τόνισε ότι η σχέση με τον εργοδότη είναι εξ αρχής καλύτερη γιατί ξεκινάει από άλλη βάση κι έτσι υπάρχει μεγαλύτερη ισορροπία στη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Η προετοιμασμένη τοποθέτηση βοηθά πολύ στην ανάπτυξη δεξιοτήτων στην συγκεκριμένη θέση εργασίας. Επίσης, σχολιάστηκε ότι βοηθάει πολύ αν κάποιος θέλει να μείνει στη συγκεκριμένη δουλειά και έχει έντονο ενδιαφέρον στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

ΔΡΑΣΗ 14. Εποπτευόμενη τοποθέτηση

Ευκολότερη προσαρμογή, κάλυψη προσωπικών ανασφαλειών και εξωτερίκευση σκέψεων. Επίσης, όταν υπάρχουν προβλήματα συνεργασίας με τον εργοδότη ή/ και με τους συναδέλφους. Ακόμη, η εποπτεία βοηθά κατά τα λεγόμενα των ωφελουμένων στο να είναι συνεπείς και να καταφέρουν αν συνεχίσουν την εργασία στην οποία τοποθετήθηκαν, ειδικά όταν οι συνθήκες δεν είναι ευνοϊκές.

Και για τα δύο είδη τοποθέτησης ως αδύνατο σημείο αναφέρθηκε η μεγάλη καθυστέρηση στη ροή χρηματοδότησης των επωφελουμένων από τον ΟΑΕΔ.

Η οπτική των επιχειρήσεων

1. Βαθμός ικανοποίησης των επιχειρήσεων

Υψηλός βαθμός ικανοποίησης από τη συμμετοχή. Όλες οι επιχειρήσεις μέσω του εκπροσώπου τους εξέφρασαν υψηλό βαθμό ικανοποίησης και προοδευτικά αποτίμησαν θετικά το μοντέλο των τοποθετήσεων. Η ιδέα η επιχείρηση να έχει τη δυνατότητα να «δοκιμάσει» έναν εργαζόμενο σε συγκεκριμένη θέση εργασίας και να τον εκπαιδεύσει για αυτή χωρίς να επιβαρύνεται με το οικονομικό κόστος της

ενέργειας, περιγράφηκε ιδιαίτερα θετικά. Τόνισαν ότι τέτοιου είδους τοποθετήσεις όπου τα άτομα έχουν μείνει επί μακρόν εκτός αγοράς εργασίας ή δεν έχουν εμπιστοσύνη στις δυνατότητές τους δεν θα μπορούσαν να ολοκληρωθούν χωρίς συγκεκριμένη υποστήριξη τόσο ως προς την επιχείρηση όσο και ως προς τον τοποθετούμενο. Όλες οι επιχειρήσεις δήλωσαν την πρόθεσή τους να συμμετάσχουν και στο μέλλον σε αντίστοιχη δράση, ακόμη και εάν σε ελάχιστες περιπτώσεις δεν ήταν στον ίδιο βαθμό ικανοποιημένοι από την απόδοση του τοποθετούμενου.

2 Αποτελεσματικότητα μοντέλων ως προς τους στόχους της επιχείρησης, (προσέλκυση κατάλληλου εργατικού δυναμικού, ανάπτυξη της επιχείρησης)

Η αποτίμηση και αυτού του παράγοντα προοδευτικά ήταν εξαιρετικά θετική καθώς κατά τη λήξη της εφαρμογής των μοντέλων, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων επιθυμούσε μια μορφή συνεργασίας με τον τοποθετούμενο, η οποία διαφοροποιούνταν ανάλογα με τις ανάγκες και τις δυνατότητες των επιχειρήσεων αλλά και ανάλογα τις ανάγκες και τις επιθυμίες των τοποθετούμενων. Οι μορφές της μελλοντικής συνεργασίας ήταν πλήρης απασχόληση, πλήρης απασχόλησης με αξιοποίηση προγράμματος ΝΘΕ του ΟΑΕΔ, μερική απασχόληση και εξωτερική συνεργασία. Οι επιχειρήσεις αποτίμησαν θετικά τη διαδικασία υποστήριξης, ειδικότερα στο μοντέλο της εποπτευόμενης τοποθέτησης.

3 Δυνατά και αδύνατα σημεία του συστήματος

Στα δυνατά σημεία αναφέρθηκε:

- η δυνατότητα των επιχειρήσεων να προσελκύσουν κατάλληλα άτομα χωρίς το οικονομικό κόστος της επιλογής
- η δυνατότητα να εκπαιδεύσουν κατάλληλα το προσωπικό χωρίς επίσης το οικονομικό κόστος της εκπαίδευσης

- η δυνατότητα υποστήριξης και καθοδήγησης του τοποθετούμενου (κυρίως στο μοντέλο της εποπτευόμενης)
- η δυνατότητα πληροφόρησης της επιχείρησης για προγράμματα και πρωτοβουλίες π.χ. ΝΘΕ του ΟΑΕΔ
- η νέα γνώση που αποκτά η επιχείρηση

Στα αδύνατα σημεία αναφέρθηκε:

- η μικρή, κατά την πλειοψηφία των επιχειρήσεων, διάρκεια των τοποθετήσεων. Ιδιαίτερα σε περιπτώσεις εποπτευόμενης εργασίας, η άποψη αυτή ήταν πιο έντονη και σε συνδυασμό με πολλαπλές δραστηριότητες της επιχείρησης.
- οι καθυστερήσεις στη ροή χρηματοδότησης των επωφελούμενων αναφέρθηκε σε αρκετές επίσης περιπτώσεις .

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΝΔΡΙΤΣΟΠΟΥΛΟΥ Σ, 2003. «Κοινωνικός αποκλεισμός και ευπαθείς ομάδες»
www.opsne.gr/e-learning

Ανδριτσοπούλου Σ, Πούτου Αικ., 2007. «Σχεδιασμός Μεθοδολογίας Κινητοποίησης – Μελέτη Κριτηρίων Μέτρησης Κινητοποίησης» (ΔΡΑΣΗ 1 «συνΠραξις- συνεργασία για την Απασχόληση» ΚΠ Equal)

Δεδουσόπουλος Α., 1997. «Πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα»-
www.inegsee.gr/Tetradia10-11-doc7.htm

Καμάρας 2006. «Η Οικονομία της Γνώσης» στο *ECONOMIST, ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ* 26.01.2006.

Kamp M, Lynch C., 2007. *Handbook Supported Employment*.
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1337&context=gladnetcollect>

Κουνενάκη – Χατζηνικολάου Ε., 2004. «Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη χώρα μας»
<http://career-office.uoa.gr/newspaper/3/pdf/t3.pdf>

Λιάπη Μ., Βουγιούκα Α., Τζαβάρια Μ. 2007 «Παρουσίαση και αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ενσωμάτωσης» Δράση 4 «συνΠραξις –συνεργασία για την Απασχόληση», Κ.Π. “Equal”

Martin J., 2003. *Επισκόπηση Προοπτικές της απασχόλησης, Προς περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας. ΟΟΣΑ*.

Παπαδόγαμβρος Β., 2005. «Συνδικάτα και Επαγγελματική Κατάρτιση» -
www.inegsee.gr/enimerwsi-114-doc2.htm

Άλλα έγγραφα:

SCADPlus 2003. Παραγωγικότητα: το κλειδί για την ανταγωνιστικότητα των οικονομιών και των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων. EUROPA, Σύνοψη για την ευρωπαϊκή νομοθεσία

E.E. 2006. “Knowledge society”

http://ec.europa.eu/employment_social/knowledge_society/index_en.htm

Συνήγορος του Πολίτη, 2006. «Ο συνήγορος του πολίτη για την επιχειρηματικότητα και την Δημόσια Διοίκηση- Κείμενα Εργασίας». Αθήνα.

Europa 2006 “Παραγωγικότητα: Το κλειδί για την ανταγωνιστικότητα των οικονομιών και των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων» <http://europa.eu/scadplus/leg/el/lvb/n26027.htm>

ΓΓΕΤ, 2003. Προς την Οικονομία της Γνώσης. Προοπτικές και ρόλοι. Υπουργείο Ανάπτυξης, Αθήνα

Ελληνική ΟΚΕ , 2004 « Η Συμβολή της Στρατηγικής της Λισσαβόνας στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο», Λουξεμβούργο, 27-29 Νοεμβρίου 2004

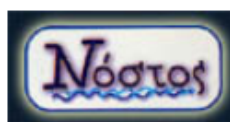
σύνπραξις

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι εταίροι που απαρτίζουν την Αναπτυξιακή Σύμπραξη . «συνΠραξις – Συνεργασία για την Απασχόληση»



Κέντρο Γυνακείων Μελετών και Ερευνών
Νίκης 24, Αθήνα
210 32 44 380



ΕΚΠΙΟΣΠΟ «Νόστος»
Μετσόβου 30 & Νοταρά 45
Αθήνα 210 88 15 310



Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες ΕΣΠ
Σολωμού 25, Αθήνα
210 33 200 54



ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ
Αγ. Μελετίου 166, Αθήνα 210
85 44 666



Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων
Σπετσών 92 -94, Αθήνα
210 38 90 124



ΟΑΕΑ
Εθνική Αντιστάσεως 8, Άλιμος
210 99 89 348



Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων
Δεργινού 26 & 3^{ης} Σεπτεμβρίου, Αθήνα
210 82 59 880

κεν Ελλάδος

ΚΕΝ Ελλάδος
Αμερικής 11, Αθήνα
210 36 24 291



Εύξεινη Πόλη
Θεσσαλίας 60, Αχαρνάι
210 2482 698



Το έργο εντάσσεται στο Υποπρόγραμμα 1 "Απασχολησιμότητα", Μέτρο 1.1 της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Συμφωνητικά συνεργασίας

ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΜΕΝΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ)

Στην Αθήνα σήμερα, ___/___ 2007, και στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου «+ΠΡΑΞΙΣ-Συνεργασία για την Απασχόληση» της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, το οποίο συγχρηματοδοτείται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και το ΕΚΤ, οι συμβαλλόμενοι:

1. _____ με ΑΦΜ _____ εφ' εξής αποκαλούμενος Α
2. ΕΚΠΟΣΠΟ ΝΟΣΤΟΣ με ΑΦΜ 090269765 που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Δ. Χριστοφορίδη και υπογράφει το παρόν με την ιδιότητα της ως εταίρου της Α.Σ. «συνΠραξις – Συνεργασία για την Απασχόληση» η οποία υλοποιεί το προαναφερθέν έργο, εφ' εξής αποκαλούμενης Β και
3. _____ εφ' εξής αποκαλούμενου Γ.

συμφωνούν στην υλοποίηση της τοποθέτησης του Γ σε θέση εργασίας που εξυπηρετεί τις αναπτυξιακές προοπτικές του Α και συνυπογράφουν τους ακόλουθους όρους συνεργασίας:

I. ΑΝΤΙΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΗ Α

1. Ο Α εντάσσει στον εργασιακό του χώρο τον αντισυμβαλλόμενο Γ ως _____ για την χρονική περίοδο από ____/____/2007 έως και ____/____/2007
2. Ο Α αναλαμβάνει
 - να συμβάλει στην εκπαίδευση του Γ στο πλαίσιο της απασχόλησης του στην ανωτέρω θέση.
 - να τηρεί ημερήσιο παρουσιολόγιο που θα υπογράφεται από τον Γ και τον εκπρόσωπο του Α καθ' όλη την προαναφερθείσα περίοδο.
 - να συνεργάζεται με τον ορισμένο από την Α.Σ. Σύμβουλο Απασχόλησης στο πλαίσιο προκαθορισμένων συναντήσεων για την παρακολούθηση και αξιολόγηση της πορείας της συνεργασίας.
3. Ο Α δικαιούται να προχωρήσει σε λύση της συνεργασίας, με την υποχρέωση να ενημερώσει την Β 10 εργάσιμες ημέρες πριν.

Καμία άλλη υποχρέωση δεν είναι απαιτητή από τον Α πέραν των όσων περιγράφονται ανωτέρω.

II. ΑΝΤΙΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΗ Β

Η Β αναλαμβάνει μέσω των υπηρεσιών του προγράμματος «συνΠραξις – Συνεργασία για την Απασχόληση»

1. την προετοιμασία του Γ ώστε να ανταποκριθεί στις ανάγκες της πρακτικής εκπαίδευσης στις απαιτήσεις της εργασίας που αναλαμβάνει
2. την ενημέρωση-προετοιμασία του Α ώστε να εξυπηρετηθούν οι αναπτυξιακές της προοπτικές μέσω της δημιουργούμενης θέσης εργασίας

3. την παρακολούθηση της πορείας της συνεργασίας μεταξύ Α και Γ και τη διαμεσολάβηση για την επίλυση ζητημάτων, εφ' όσον χρειασθεί.
4. την επιχορήγηση της θέσης εργασίας του Γ με το ποσό που περιγράφεται στην παράγραφο ΙΙΙ 2 .

ΙΙΙ. ΑΝΤΙΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΣ Γ

1. Ο Γ εντάσσεται στον εργασιακό χώρο της Α για την χρονική περίοδο από _____/_____/2007- _____/_____/2007 ως _____
2. Η αμοιβή του Γ για την παροχή των παραπάνω υπηρεσιών καλύπτεται εξ ολοκλήρου από το πρόγραμμα «συνΠραξίς- Συνεργασία για την Απασχόληση» (Δράση 13) και ορίζεται στα **τριάντα τέσσερα (34) ΕΥΡΩ ημερησίως μικτά**. Η αμοιβή καταβάλλεται στον Γ από τον ΟΑΕΔ (με την ιδιότητα του ως εταίρου του προγράμματος) με την προσκόμιση του τηρουμένου παρουσιολογίου και αποδίδεται συνολικά για κάθε μήνα στο πλαίσιο του νόμιμου ωραρίου και για όχι πάνω από 22 μέρες το μήνα. Από την ανωτέρω ημερήσια αποζημίωση θα παρακρατείται ποσοστό 6,45% για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και 1% κατά του επαγγελματικού κινδύνου εφαρμοζόμενων των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 2458/97 ΦΕΚ15/Α/97 και του άρθρου 18 του Νόμου. Πέραν του ποσού αυτού ουδεμία άλλη απαίτηση έχει από την Α.
3. Ο Γ μπορεί να απουσιάσει δικαιολογημένα ή αδικαιολόγητα (χωρίς να του καταβάλλεται αποζημίωση και χωρίς υποχρέωση παράτασης του προγράμματος) για επτά (7) ημέρες καθ' όλη την διάρκεια του προγράμματος.
4. Ο Γ οφείλει να σεβαστεί τους κανόνες και τις επαγγελματικές συνήθειες που τηρεί ο Α και να ανταποκρίνεται στα καθήκοντα της θέσης που αναλαμβάνει. Επίσης, σε περίπτωση που ο Γ θελήσει να λύσει τη συνεργασία οικειοθελώς, υποχρεούται να προειδοποιήσει τον Α δεκαπέντε εργάσιμες ημέρες πριν την αποχώρησή του.
5. Ο Γ οφείλει να συνεργάζεται με την Β, σε θέματα αξιολόγησης του και εξέλιξης της επαγγελματικής του πορείας, ή για οποιοδήποτε θέμα προκύψει με τον Α κατά την περίοδο της τοποθέτησης, μέσα από τακτικά και προκαθορισμένα ραντεβού, στον χώρο της Β και εκτός ωραρίου εργασίας.

Σε περίπτωση που ο Α ή ο Γ με τη σύμφωνη γνώμη της Β αποφασίσουν τη λύση του συμφωνητικού πριν την ολοκλήρωση της χρονικής περιόδου που αναφέρεται, ουδεμία απαίτηση υπάρχει από κανένα από τα συμβαλλόμενα μέρη πέρα από τα παραπάνω συμφωνηθέντα.

ΑΝΤΙΣΥΜ/ΜΕΝΗ Α

ΑΝΤΙΣΥΜ/ΜΕΝΗ Β

ΑΝΤΙΣΥΜ/ΜΕΝΟΣ Γ

ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΕΠΟΙΠΤΕΥΟΜΕΝΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ)

Στην Αθήνα σήμερα, ___/___ 2007, και στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου «+ΠΡΑΞΙΣ-Συνεργασία για την Απασχόληση» της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, το οποίο συγχρηματοδοτείται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και το ΕΚΤ, οι συμβαλλόμενοι:

1. _____ με ΑΦΜ _____ εφ' εξής αποκαλούμενος Α
2. ΕΚΠΟΣΠΟ ΝΟΣΤΟΣ με ΑΦΜ 090269765 που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Δ. Χριστοφορίδη και υπογράφει το παρόν με την ιδιότητα της ως εταίρου της Α.Σ. «συνΠραξις – Συνεργασία για την Απασχόληση» η οποία υλοποιεί το προαναφερθέν έργο, εφ' εξής αποκαλούμενης Β και
3. _____ εφ' εξής αποκαλούμενου Γ.

συμφωνούν στην υλοποίηση της τοποθέτησης του Γ σε θέση εργασίας που εξυπηρετεί τις αναπτυξιακές προοπτικές του Α και συνυπογράφουν τους ακόλουθους όρους συνεργασίας:

I. ΑΝΤΙΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΗ Α

Ο Α εντάσσει στον εργασιακό του χώρο τον αντισυμβαλλόμενο Γ ως _____ για την χρονική περίοδο από _____/_____/2007 έως και _____/_____/2007

Ο Α αναλαμβάνει

1. να συμβάλει στην εκπαίδευση του Γ στο πλαίσιο της απασχόλησης του στην ανωτέρω θέση.
2. να τηρεί ημερήσιο παρουσιολόγιο που θα υπογράφεται από τον Γ και τον εκπρόσωπο του Α καθ' όλη την προαναφερθείσα περίοδο.
3. να συνεργάζεται με τον ορισμένο από την Α.Σ. Σύμβουλο Απασχόλησης στο πλαίσιο προκαθορισμένων συναντήσεων για την παρακολούθηση και αξιολόγηση της πορείας της συνεργασίας.
4. Ο Α δικαιούται να προχωρήσει σε λύση της συνεργασίας, με την υποχρέωση να ενημερώσει την Β 10 εργάσιμες ημέρες πριν.

Καμία άλλη υποχρέωση δεν είναι απαιτητή από τον Α πέραν των όσων περιγράφονται ανωτέρω.

II. ΑΝΤΙΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΗ Β

Η Β αναλαμβάνει μέσω των υπηρεσιών του προγράμματος «συνΠραξις – Συνεργασία για την Απασχόληση»

1. την προετοιμασία του Γ ώστε να ανταποκριθεί στις ανάγκες της πρακτικής εκπαίδευσης στις απαιτήσεις της εργασίας που αναλαμβάνει

2. την ενημέρωση-προετοιμασία του Α ώστε να εξυπηρετηθούν οι αναπτυξιακές της προοπτικές μέσω της δημιουργούμενης θέσης εργασίας
3. την παρακολούθηση της πορείας της συνεργασίας μεταξύ Α και Γ και τη διαμεσολάβηση για την επίλυση ζητημάτων, εφ' όσον χρειασθεί.
4. την υποστήριξη και παρακολούθηση του Γ κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης
5. την επιχορήγηση της θέσης εργασίας του Γ με το ποσό που περιγράφεται στην παράγραφο ΙΙΙ 2 .

ΙΙΙ. ΑΝΤΙΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΣ Γ

1. Ο Γ εντάσσεται στον εργασιακό χώρο της Α για την χρονική περίοδο από _____/_____/2007- _____/_____/2007 ως _____
2. Η αμοιβή του Γ για την παροχή των παραπάνω υπηρεσιών καλύπτεται εξ ολοκλήρου από το πρόγραμμα «συνΠραξις- Συνεργασία για την Απασχόληση» (Δράση 14) και ορίζεται στα **τριάντα τέσσερα (34) ΕΥΡΩ ημερησίως μικτά**. Η αμοιβή καταβάλλεται στον Γ από τον ΟΑΕΔ (με την ιδιότητα του ως εταίρου του προγράμματος) με την προσκόμιση του τηρουμένου παρουσιολογίου και αποδίδεται συνολικά για κάθε μήνα στο πλαίσιο του νόμιμου ωραρίου και για όχι πάνω από 22 μέρες το μήνα. Από την ανωτέρω ημερήσια αποζημίωση θα παρακρατείται ποσοστό 6,45% για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και 1% κατά του επαγγελματικού κινδύνου εφαρμοζόμενων των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 2458/97 ΦΕΚ15/Α/97 και του άρθρου 18 του Νόμου. Πέραν του ποσού αυτού ουδεμία άλλη απαίτηση έχει από την Α.
3. Ο Γ μπορεί να απουσιάσει δικαιολογημένα ή αδικαιολόγητα (χωρίς να του καταβάλλεται αποζημίωση και χωρίς υποχρέωση παράτασης του προγράμματος) για επτά (7) ημέρες καθ' όλη την διάρκεια του προγράμματος.
4. Ο Γ οφείλει να σεβαστεί τους κανόνες και τις επαγγελματικές συνήθειες που τηρεί ο Α και να ανταποκρίνεται στα καθήκοντα της θέσης που αναλαμβάνει. Επίσης, σε περίπτωση που ο Γ θελήσει να λύσει τη συνεργασία οικειοθελώς, υποχρεούται να προειδοποιήσει τον Α δεκαπέντε εργάσιμες ημέρες πριν την αποχώρησή του.
5. Ο Γ οφείλει να συνεργάζεται με την Β, σε θέματα αξιολόγησης του και εξέλιξης της επαγγελματικής του πορείας, ή για οποιοδήποτε θέμα προκύψει με τον Α κατά την περίοδο της τοποθέτησης, μέσα από τακτικά και προκαθορισμένα ραντεβού, στον χώρο της Β και εκτός ωραρίου εργασίας.

Σε περίπτωση που ο Α ή ο Γ με τη σύμφωνη γνώμη της Β αποφασίσουν τη λύση του συμφωνητικού πριν την ολοκλήρωση της χρονικής περιόδου που αναφέρεται, ουδεμία απαίτηση υπάρχει από κανένα από τα συμβαλλόμενα μέρη πέρα από τα παραπάνω συμφωνηθέντα.

ΑΝΤΙΣΥΜ/ΜΕΝΗ Α

ΑΝΤΙΣΥΜ/ΜΕΝΗ Β

ΑΝΤΙΣΥΜ/ΜΕΝΟΣ Γ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

Σήμερα, σε σχέση με τον εαυτό μου πριν την τοποθέτηση, νιώθω:					
(1= ΚΑΘΟΛΟΥ, 5= ΣΤΟ ΜΕΓΙΣΤΟ ΒΑΘΜΟ)	1	2	3	4	5
Πιο σίγουρος για τον εαυτό μου, μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση					
Ότι έχω μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία					
Ότι έχω αυξήσει τα προσόντα μου					
Ότι ξέρω περισσότερο τι θέλω στο χώρο της εργασίας					
Ότι μπορώ να διεκδικήσω μια καινούρια δουλειά θέση εργασίας					
Ότι μπορώ να ανταποκριθώ στις συνθήκες της εργασίας στο ωράριο εργασίας					
Ότι μπορώ να ανταποκριθώ στις αρμοδιότητες της ειδικότητάς μου					
Ότι μπορώ να εργαστώ υπό πίεση					
Ότι μπορώ να επιλύσω προβλήματα που έχουν σχέση με το αντικείμενο της εργασίας μου					
Ότι μπορώ να διεκδικήσω άδεια, αύξηση, συνθήκες εργασίας					
Ότι μπορώ να επικοινωνήσω με τους συναδέλφους					
Ότι μπορώ να κάνω παρέα με τους συναδέλφους					
Ότι η επαφή με το Σύμβουλο με βοήθησε στην επίτευξη των παραπάνω σημείων					
Ότι η συμμετοχή μου στο πρόγραμμα βοηθάει τις επαγγελματικές μου προοπτικές					
Ότι η συνολική συνεργασία με την Δομή Συμβουλευτικής ήταν ικανοποιητική					

Τα θετικότερα σημεία που αποκόμισα από την συμμετοχή μου στο πρόγραμμα ήταν:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Οι κυριότερες δυσκολίες που αντιμετώπισα στην διάρκεια της τοποθέτησής μου ήταν:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ FOCUS GROUP

Ερευνητικοί άξονες

Για την ανατροφοδότηση του σχεδιασμού των μοντέλων τοποθέτησης

ΔΡΑΣΗ 13. Προετοιμασμένη τοποθέτηση :

- Πώς κρίνετε από την προσωπική σας εμπειρία την ιδέα της προετοιμασίας του εργαζομένου για τη θέση που θα καταλάβει;

Τομείς: δίνει περισσότερη αυτοπεποίθηση, νοιώθεις πιο άνετα, ξέρεις τι σε περιμένει, τι πρέπει να κάνεις = εργασιακό πλαίσιο, αντικείμενο εργασίας, δικαιώματα, προσδοκίες, συνειδητοποίηση-αναγνώριση προσόντων και δεξιοτήτων, άλλο ;

Διαβάθμιση : ΘΕΤΙΚΟ ΑΡΝΗΤΙΚΟ

- Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η προετοιμασμένη τοποθέτηση δημιουργεί επαγγελματικές προοπτικές; Σε ποιους τομείς;

Τομείς: εύρεση εργασίας, βελτίωση βιογραφικού - απόκτηση εμπειρίας, δικτύωση-γνωριμίες, εξοικείωση με το εργασιακό «ήθος».

- Σε ποια θέματα/ τομείς πιστεύετε ότι είναι χρήσιμο να υπάρχει προετοιμασία του εργαζομένου πριν καταλάβει τη θέση εργασίας; Για ποιο λόγο; Σε ποιους τομείς πιστεύετε ότι βοηθάει η προετοιμασία; Π.χ. αυξάνονται οι πιθανότητες να διατηρηθεί η θέση εργασίας;

- Ποια είναι τα αρνητικά στοιχεία των τοποθετήσεων; Σε ποιους τομείς πιστεύετε ότι δημιουργούνται δυσκολίες; Τι πρέπει να προσέξουμε στο μέλλον;

ΔΡΑΣΗ 14. Εποπτευόμενη τοποθέτηση

- Πώς κρίνετε από την προσωπική σας εμπειρία την ιδέα της συνεργασίας με σύμβουλο σε όλη τη διάρκεια της τοποθέτησης;

ΘΕΤΙΚΑ – ΑΡΝΗΤΙΚΑ

- Σε ποιους τομείς πιστεύετε ότι βοηθάει το υποψήφιο εργαζόμενο άτομο η εποπτεία στη διάρκεια της τοποθέτησης;