

## ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΖΩΝΗ 4: ΣΥΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

### Μαθησιακοί Στόχοι σε αυτήν τη Συμβουλευτική ζώνη

Ο στόχος της συμβουλευτικής ζώνης «Συνέργειες για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη» είναι να προαγάγει τη γνώση, τις δεξιότητες και τους πόρους των επαγγελματιών με σκοπό την υποστήριξη των Μ.Ν.Α.Π., να κατανοήσουν το περιβάλλον τους, αλλά και να διεξάγουν σωστά την ένταξή τους στην κοινότητα ή την αγορά εργασίας.

### Συνάφεια και ομάδα-στόχος της συγκεκριμένης Συμβουλευτικής ζώνης

Όπως είδαμε στην εισαγωγική ενότητα, αυτό το εγχείρημα είναι συναφές για τους ακόλουθους επαγγελματίες:

- Εκπαιδευτικούς
- Επαγγελματίες ανθρώπινων πόρων
- Εργασιακούς συμβούλους
- Δασκάλους ξένων γλωσσών
- Νομικούς συμβούλους
- Παιδαγωγούς
- Εργαζόμενους σε έργα
- Ψυχολόγους
- Κοινωνικούς λειτουργούς
- Εκπαιδευτές
- Εθελοντές εργαζόμενους σε φορείς εργασιακής ένταξης
- Εθελοντές εργαζόμενους σε φορείς κοινωνικής ένταξης
- Άλλους επαγγελματίες που εργάζονται επί της εργασιακής και κοινωνικής ένταξης των Μ.Ν.Α.Π..

Όμως, είναι ιδιαιτέρως συναφές για τους ακόλουθους επαγγελματίες, οι οποίοι θα είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν τα εργαλεία απ' ευθείας στην καθημερινή τους εργασία:

- Εκπαιδευτικούς
- Επαγγελματίες ανθρώπινων πόρων
- Εργασιακούς συμβούλους
- Παιδαγωγούς
- Εργαζόμενους σε έργα
- Ψυχολόγους
- Κοινωνικούς λειτουργούς
- Εκπαιδευτές
- Εθελοντές εργαζόμενους σε φορείς εργασιακής ένταξης
- Εθελοντές εργαζόμενους σε φορείς κοινωνικής ένταξης

<b>Διάρκεια και προσπάθεια</b>	
	<b>Χρόνος (ώρες και λεπτά)</b>
<b>Το υλικό προς ανάγνωση</b>	1 ώρα 30 λεπτά
<b>Οι ασκήσεις</b>	1 ώρα 00 λεπτά
<b>Το οπτικοακουστικό υλικό</b>	0 ώρες 05 λεπτά
<b>Η αυτό-αξιολόγηση</b>	0 ώρες 10 λεπτά
<b>Συνολικά το Μ.Α.Δ.Μ.</b>	2 ώρες 45 λεπτά

Εισαγωγή στη συμβουλευτική ζώνη

Κεφάλαιο 1: Συνέργειες για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη — Ορισμός και κύριες φάσεις

1. Ορισμός της κοινωνικής ένταξης μέσω εργασίας
2. Διάγνωση του κοινωνικού περικειμένου και των κύριων εμποδίων
3. Ταυτοποίηση των πόρων ώστε να ξεπεραστούν δυσκολίες και εμπόδια
4. Ατομικό πλάνο εργασίας 1.3 και δέσμευση για δράση
5. Φάση εκτέλεσης/δράσης
6. Φάση αξιολόγησης

Κεφάλαιο 2: Πόροι ώστε να ξεπεραστούν δυσκολίες και εμπόδια

1. Γνωρίζοντας τη διαδικασία ένταξης, συνδυάζοντας εργασία και ενσωμάτωση: το διάγραμμα «Κοινωνικής/Απασχόλησης»
2. Ταυτοποιώντας νέα και καινοτόμα πεδία απασχόλησης που καθιστούν δυνατή την κοινωνική ενσωμάτωση
3. Επιλέγοντας ποιους κρίσιμους δρώντες να κινητοποιήσετε

Κεφάλαιο 3: Εργαλεία για συνέργειες για την κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση

1. Η μελέτη μου «Γύρω μου... πολλές προοπτικές»
2. «Ο οδικός χάρτης απασχόλησης/ενσωμάτωσής μου»
3. Οι κρίσιμοι παράγοντές μου για αειφόρο ενσωμάτωση

Τεστ αυτό-αξιολόγησης

1. Ερώτηση
2. Απάντηση

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι Συνέργειες για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη μεταναστών, νεοεισερχομένων, αιτούντων άσυλο και προσφύγων στην Ευρώπη, και σε όλον τον κόσμο. Μέσω αυτής της Συμβουλευτικής Ζώνης, θα γνωρίσετε διαφορετικό θεωρητικό και πρακτικό περιεχόμενο ώστε να βελτιώσετε την επαγγελματική σας παρέμβαση ως προς αυτήν την ομάδα και να προάγετε την κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση του/της ωφελούμενου/ης εντός της κοινότητας και της αγοράς εργασίας. Για το σκοπό αυτό, παρουσιάζουμε κάτωθι 3 κεφάλαια με θεωρητικό περιεχόμενο, πρακτικές ασκήσεις, συμβουλές και συστάσεις: (Κεφάλαιο 1) «Συνέργειες για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη — Ορισμός και κύριες φάσεις», (Κεφάλαιο 2) «Πόροι ώστε να ξεπεραστούν δυσκολίες και εμπόδια» και (Κεφάλαιο 3) «Εργαλεία για συνέργειες για την κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση».

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΥΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΤΑΞΗ — ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΕΣ ΦΑΣΕΙΣ

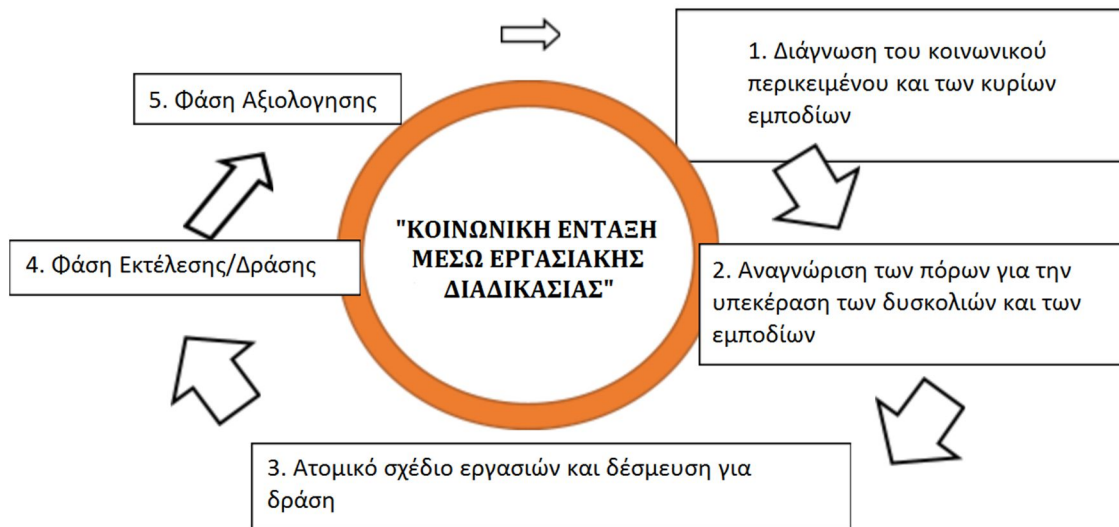
### 1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΜΕΣΩ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κοινωνική ενσωμάτωση μέσω εργασίας, όπως ήδη παρατηρήθηκε από τα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα από τον κοινωνιολόγο Εμίλ Ντιρκέμ (Émile Durkheim), αποτελεί έναν από τους φορείς κοινωνικής συνοχής στη σύγχρονη κοινωνία (πιο συχνές επαφές, μειωμένες αποστάσεις μεταξύ των ατόμων...). Στο πλαίσιο αυτό, είναι ο καταμερισμός της εργασίας αυτός που επιτρέπει την ανάπτυξη αλληλεξαρτήσεων και συνεργασίας. Η «μηχανική» αλληλεγγύη αποτελεί μια πιο περίπλοκη «οργανική» αλληλεγγύη. Η μηχανική αλληλεγγύη αναφέρεται σε παραδοσιακές κοινωνίες όπου τα άτομα έρχονται σε επαφή λόγω των ομοιοτήτων τους. Η οργανική αλληλεγγύη βρίσκει τη θέση της στις σύγχρονες, βιομηχανικές και αστικές κοινωνίες. Ο δεσμός είναι πιο χρηστικός, όλα τα άτομα, γηγενείς της χώρας( νέοι και όχι και τόσο νέοι) και μετανάστες και πρόσφυγες (Μ.Ν.Α.Π.), έρχονται σε επαφή διότι είναι διαφορετικοί και χρειάζονται ο ένας τον άλλον.

Άρα, ο ρόλος του καταμερισμού εργασίας προχωρά πολύ πέρα από τις οικονομικές του επιδράσεις. Είναι μια πραγματική διαδικασία κοινωνικοποίησης, η οποία υπάρχει έως σήμερα: ο εργαζόμενος είναι ταυτοχρόνως μια εργατική συλλογικότητα (εργοστάσιο, επιχείρηση), μια θέση (στάτους) (εργάτης, στέλεχος επιχείρησης, μετανάστης...) συνδεδεμένη με μια κοινωνική, οικογενειακή, εμπορική ένωση, ή πολιτισμική δραστηριότητα, εν τέλει της κατάστασης του υπαλλήλου, με την οποία είναι συνδεδεμένα δικαιώματα κοινωνικών ασφαλιστικών δικλείδων. **Συνεπώς, η εργασία επιτρέπει στα άτομα να χτίσουν μια επαγγελματική ταυτότητα και μια κοινωνική θέση (στάτους).**

Αυτή η ταυτότητα μπορεί να εντοπιστεί στην περηφάνεια του να έχει κανείς κατορθώσει ένα εκπληκτικό επίτευγμα (οι μηχανικοί μια γέφυρα που ενσωματώνει την αιχμή της τεχνολογίας ή ενός μεγάλου υπερωκεανίου, οι εργάτες στη Διώρυγα της Μάγχης, κ.τ.λ.), του να ανήκει σε μια ευυπόληπτη επιχείρηση [Άπλ (Apple), Κάνον (Cannon)] ή τους αγώνες για τα δικαιώματα των εργαζομένων στα μέσα μαζικής ενημέρωσης [Κοντινένταλ (Continental)], ή στα τοπικά επιτεύγματα με προεκτάσεις κοινωνικές, περιβαλλοντικές και αλληλεγγύης.

Μέσω της εργασίας, το άτομο (Μ.Ν.Α.Π.) είναι, κατ' αρχήν, σε θέση να δημιουργήσει επαρκείς αλληλεπιδράσεις ώστε να ενσωματωθεί κοινωνικά στη χώρα όπου εργάζεται. Ώστε να βρει ένα σπίτι, να ισορροπήσει και τότε να βρει ή να φέρει την οικογένειά του, και τελικώς να αποκτήσει πρόσβαση στην πυραμίδα της κοινωνικής προόδου (πρόσβαση σε δικαιώματα, όπως η υπηκοότητα, πρώτα μάλλον η κοινωνική αρωγή, εργασία...).



Ως επαγγελματίας, έχετε το ρόλο να βοηθήσετε τον/την Μ.Ν.Α.Π. να κατανοήσει κρίσιμα στοιχεία των συνεργειών μεταξύ εργασίας και κοινωνικής ενσωμάτωσης, ανεξαρτήτως του επιπέδου στο οποίο βρίσκεται ο/η Μ.Ν.Α.Π.. Άρα, πρέπει να του παρουσιάσετε τις 5 φάσεις ανωτέρω.



**ΤΩΡΑ ΕΙΝΑΙ Η ΣΕΙΡΑ ΣΑΣ να παρουσιάσετε τον κύκλο ανωτέρω και τα πέντε βήματα.** Αυτή η παρουσίαση είναι κρίσιμη ώστε να διασφαλιστεί η γνώση σχετικά με τις συνέργειες.

## 2. ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΠΕΡΙΚΕΙΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΥΡΙΩΝ ΕΜΠΟΔΙΩΝ

Τα κύρια σημεία της κοινωνικής ενσωμάτωσης μέσω εργασίας είναι πρώτα, πρώτα από όλα, να **κατανοήσετε το πλαίσιο και το κοινωνικό περιεχόμενο της υποδοχής που υφίστανται** (τα χαρακτηριστικά του/της, τη γλώσσα έκφρασης, τις αξίες που εκφράζονται και τις ανείπωτες, τους κώδικες και τις χρήσεις...) και, δεύτερον, να **ταυτοποιήσετε μεταξύ όλων αυτών των στοιχείων, ποιά είναι τα εμπόδια και οι δυσκολίες** που πρέπει να κατανοηθούν και να ξεπεραστούν.

Χωρίς αυτήν τη φάση της κατανόησης, η οποία συμπεριλαμβάνει τη διάγνωση, η διαδικασία εργασίας καθαυτή δεν θα μπορεί να εγγυηθεί η κοινωνική ενσωμάτωση. Η εργασία θα παραμείνει μια συμβατική σχέση εργασίας επ' αμοιβή, χωρίς καμία άλλη μορφή κοινωνικής προόδου προς την αναγνώριση, τα οφέλη, την κοινωνική θέση, την πρόσβαση στην κοινωνία.

### **Εξακολουθεί η εργασία να αποτελεί παράγοντα ενσωμάτωσης;**

Η οικονομική κρίση και οι καταστροφικές της επιδράσεις στον κοινωνικό δεσμό που χτίστηκε μέσω της εργασίας, έχουν οδηγήσει μερικούς κοινωνιολόγους να αμφισβητήσουν τη λειτουργία ενσωμάτωσης της εργασίας. Από τη μία μεριά, η εργασία δεν ήταν πάντοτε και δεν είναι πάντοτε σε όλες τις κοινωνίες, η ουσιαστική δραστηριότητα των ανθρώπων: οι πολιτικές, πολιτισμικές και οικογενειακές δραστηριότητες μπορούν επίσης να δημιουργήσουν κοινωνικούς δεσμούς.

Από την άλλη μεριά, ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας και η ελαστικότητα των νομοθεσιών, εργασιακών συνθηκών και αμοιβών, επιτρέπει στα άτομα να βρουν στην εργασία τους τη σταθερότητα που είναι απαραίτητη για την κοινωνική τους ενσωμάτωση και τη δόμηση της ταυτότητάς τους. Ο πολλαπλασιασμός των φτωχών και ανασφάλιστων εργατών θέτει σε αμφιβολία την κεντρικότητα της εργασίας στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων. Ο Ρομπέρ Καστέλ (Robert Castel) αναφέρεται στην κοινωνία «πρεκαριάτο» για την τρέχουσα κατάσταση. Άνω του 12% του εργαζόμενου πληθυσμού τελεί υπό ανασφαλή απασχόληση και η τάση είναι αυξητική μεταξύ των νέων ανθρώπων.

Η **ανεργία αποκλεισμού**, η οποία επηρεάζει άτομα που δεν αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της αγοράς, είτε λόγω έλλειψης τυπικών προσόντων ή κοινωνικού στίγματος, **τυπική περίπτωση Μ.Ν.Α.Π., αποτυπώνει το συγκεκριμένο ρόλο της εργασίας στην κοινωνία μας.**

Από τη μία μεριά, η εργασία δεν μπορεί πλέον να ενσωματώσει όλον τον πληθυσμό που είναι σε παραγωγική ηλικία, ειδικότερα κατά την τρέχουσα κρίση. Στην Ισπανία, παραδείγματος, σχεδόν ένας στους τέσσερις ανθρώπους είναι άνεργος!

Από την άλλη μεριά, παραμένει μια αναντικατάστατη συνθήκη κοινωνικής ενσωμάτωσης, πολύ πέραν της οικονομικής διάστασης. Οι πλέον πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι οι αποκλεισμένοι καθαυτοί επιβιώνουν κοινωνικώς μέσω της συμμετοχής τους σε πολλές παράνομες δραστηριότητες, δημιουργώντας σχέσεις και δίκτυα: παράνομη εργασία, διαφόρων τύπων εμπορία... Η εργασία, η οποία παραμένει ο κύριος παράγοντας για την απόκτηση εισοδήματος, αποτελεί, ως εκ τούτου, ενσωμάτωση στην καταναλωτική κοινωνία. Επιπροσθέτως, οι άνεργοι θεωρούνται όλο και περισσότερο ως «υποστηριζόμενοι» και στιγματίζονται, γεγονός που υποδεικνύει το πόσο κεντρική παραμένει η απασχόληση στην ενσωμάτωση των ατόμων.

Στη βιομηχανική κοινωνία, η εργασία έχει καταστεί, λοιπόν, δημιουργός κοινωνικών δεσμών και ένας από τους πολλούς τόπους ενσωμάτωσης. Στις ημέρες μας, η επισφάλεια και η ελαστικότητα των συμβάσεων απασχόλησης θέτουν αυτόν τον ρόλο σε κίνδυνο. Η τρέχουσα κρίση εντείνει αυτό το φαινόμενο και στερεί την απασχόληση από ένα σημαντικό τμήμα του Ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού.

Δε θα έπρεπε να αναπτύξουμε πόρους απασχόλησης που είναι συμπληρωματικοί της απασχόλησης ή που θα μπορούσαν να την υποκαταστήσουν σε ορισμένες περιπτώσεις;

Παραδείγματα 4 αρνητικών συνεπειών του να μην είναι κανείς κοινωνικώς ενσωματωμένος παρότι έχει δουλειά: (πηγή για τη Γαλλία: [https://www.google.fr/search?q=L%E2%80%99int%C3%A9gration+sociale+par+le+travail&srp=ALeKk03pVFm-mGgYJ03ZBSAhtQbWb6oQ:1596544619616&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjt\\_q2XyIHrAhVD6aQKHTuNCoIQ\\_AUoAXoECA4QAw&biw=1129&bih=538#imgrc=cVZ\\_ZIRYe07WcaM](https://www.google.fr/search?q=L%E2%80%99int%C3%A9gration+sociale+par+le+travail&srp=ALeKk03pVFm-mGgYJ03ZBSAhtQbWb6oQ:1596544619616&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwjt_q2XyIHrAhVD6aQKHTuNCoIQ_AUoAXoECA4QAw&biw=1129&bih=538#imgrc=cVZ_ZIRYe07WcaM)):

- Απώλεια **υποστήριξης αλληλεγγύης**
- Απώλεια **κοινωνικότητας** (γλώσσα, συναλλαγές, συνήθειες και έθιμα...)
- Απώλεια **ταυτότητας**
- Απώλεια κοινωνικής **προαγωγής** εντός της κοινωνίας (πρόσβαση στην υπηκοότητα...)



**ΤΩΡΑ ΕΙΝΑΙ Η ΣΕΙΡΑ ΣΑΣ να επιδιορθώσετε της διάγνωση του περιεχόμενου του/της Μ.Ν.Α.Π..**

Άπαξ και έχει ληφθεί η απόφαση για συμμετοχή και εισόδο στη διαδικασία εργασιακής και κοινωνικής ενσωμάτωσης και ο/η ωφελούμενος/η έχει αποδεχθεί να συμμετάσχει στην ενότητα,

έχει έρθει η ώρα για εσάς και για εκείνον/η να κάνετε τη διάγνωσης χρησιμοποιώντας το εξής εργαλείο: «**Πρόσεξε το περιβάλλον μου**» (δείτε Εργαλείο 3.1).

### 3. ΤΑΥΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΟΡΩΝ ΩΣΤΕ ΝΑ ΞΕΠΕΡΑΣΤΟΥΝ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ

Στην προηγούμενη προσωπική άσκηση του/της Μ.Ν.Α.Π., το μερίδιο «αρνητικών πτυχών» στην πραγματικότητα αντιστοιχεί στις δυσκολίες και στα εμπόδια που πρέπει να ξεπεραστούν, ούτως ώστε να γίνει επιτυχής ενσωμάτωση βάσει του συνδυασμού «κοινωνική εργασία – ενσωμάτωση».

Έτσι, ο/η Μ.Ν.Α.Π. πρέπει να βρει ιδέες εργασίας που **συνδυάζουν την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση (συνέργεια)**. Αυτός ο τύπος θέσης εργασίας μπορεί να είναι:

1. **Μια θέση εργασίας με κοινωνική ή περιβαλλοντική χρησιμότητα** (της διάστασης της κοινωνικής και περιβαλλοντικής υπευθυνότητας), διότι στις ημέρες μας, η διάσταση αυτή εκτιμάται όλο και περισσότερο από τον Ευρωπαϊκό πληθυσμό, ο οποίος το βλέπει ως μια πτυχή του μέλλοντος που θα έχει διάρκεια, επιπλέον, αυτές οι θέσεις υποστηρίζονται εν πολλοίς από δημόσιες και ιδιωτικές επιχορηγήσεις. Αυτό που είναι άβολο είναι ότι πολλά από αυτά τα μέτρα είναι νέα ή καθόλου (ή λίγο) γνωστά στο ευρύ κοινό, και ακόμη λιγότερο στους Μ.Ν.Α.Π..

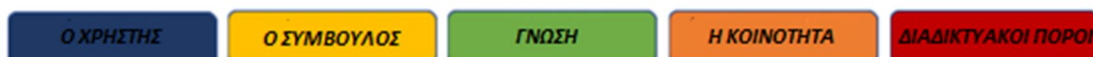
- **Απαραίτητη προϋπόθεση:** Μάθετε/Ανακαλύψτε τις νέες, τοπικές κοινωνικές και περιβαλλοντικές θέσεις εργασίας. Χρειάζεται αρκετή δουλειά ώστε να μην κάνετε λάθος.
- **Πώς;** Βρείτε αυτήν τη γνώση σχετικά με τις νέες κοινωνικές και περιβαλλοντικές θέσεις εργασίας.
- **Από ποιόν; ΚΕΝΤΡΟ ΠΟΡΩΝ (Κέντρο Προσανατολισμού, Τοπικές Περιβαλλοντικές Υπηρεσίες, Κοινωνικές Υπηρεσίες...)**

2. **Μια θέση εργασίας στην περιβάλλουσα κοινωνική και επαρχιακή αρχή:** στην πόλη, τη γειτονιά ή την τοπική κοινότητα. Αυτές οι θέσεις συχνά επιτρέπουν την ταχεία ενσωμάτωση (πρόσβαση σε ανθρώπους και στέγαση), αλλά επίσης συχνά:

- **Απαραίτητη προϋπόθεση:** ΓΝΩΣΗ ΤΟΠΙΚΗ Ή ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ/ ΑΝΕΠΙΣΗΜΟ ΔΙΚΤΥΟ
- **Πώς;** Επικοινωνήστε με τους γύρω σας / λάβετε βοήθεια από έναν ΜΕΝΤΟΡΑ που διατίθεται να σας βοηθήσει, να σας συστήσει και να σας συνοδεύσει.
- **Από ποιόν; (Πόρος): ΤΟΠΙΚΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑΣ, Κοινωνικές Υπηρεσίες.**

\*\*\*

Για να επιτύχετε αυτούς τους αντικειμενικούς στόχους, πρέπει να χρησιμοποιήσετε τους εξής πόρους:



**Ο/η χρήστης:** είναι υπεύθυνος τον προσανατολισμό και προοπτική του/της, εναπόκειται στον/στην Μ.Ν.Α.Π. το τι θα αποφασίσει για το μέλλον.

**Ο/η σύμβουλος:** κατά τη διάρκεια της εφαρμογής των δράσεων (ειδικότερα και την έναρξη), συστήνεται να συνοδεύεται ο/η Μ.Ν.Α.Π. από τον/την σύμβουλο. Αυτό είναι το κλειδί ώστε να αναπτυχθεί η «πλαισίωση» του ατόμου, με στόχο την ανάπτυξη του αισθήματος ασφαλείας και, άρα, την εμπιστοσύνη για την προώθηση της διενέργειας αυτό-διάγνωσης του επαγγελματικού και κοινωνικού περικειμένου του/της Μ.Ν.Α.Π.. **Παραδείγματα:**

- Πλαισίωση σχετικά με τη διαγνωστικής διαδικασίας του/της Μ.Ν.Α.Π. (προετοιμασία, εκτέλεση και αποδελτίωση).
- Πλαισίωση σχετικά με την επιλογή γνωστικού περιεχομένου επί εργασιακών ευκαιριών σε σχέση με την κοινωνική ένταξη...
- Προώθηση ορισμένων συστάσεων και συμβουλών προς υποστήριξη του/της Μ.Ν.Α.Π..

### Γνώση

Για να αναζητήσετε τέτοιες πληροφορίες, μπορείτε να πάτε σε κέντρα πληροφόρησης ή προσανατολισμού, βιβλιοθήκες, γραφεία ανεύρεσης εργασίας και βιβλιοθήκη. Εάν υπάρχει εκπαιδευτικό κέντρο στη γειτονιά σας, καλό θα ήταν να έρθετε σε επαφή και μαζί τους. Πρέπει να γνωρίζετε ότι το 60% των θέσεων εργασίας που θα υπάρχουν σε 5 χρόνια, δεν υπάρχουν σήμερα, οπότε θα πρέπει να έχετε ανοικτό μυαλό και να κοιτάτε προς κατευθύνσεις προς τις οποίες οι άνθρωποι δεν έχουν κινηθεί ακόμη.

**Η Κοινότητα:** Η τοπική κοινότητα είναι το σωστό μέρος για την οικοδόμηση σχέσεων και την ανάπτυξη δικτύου για την ενσωμάτωση μέσω εργασίας, πράγματι εναπόκειται στον/στην Μ.Ν.Α.Π. να κοιτάξει γύρω του/της και να φτιάξει έναν κατάλογο επαφών που θα χρησιμοποιήσει στο εγχείρημα ενσωμάτωσής του/της. Με τον όρο «κοινότητα», εννοούμε κυρίως την **τοπική κοινότητα (το χωριό ή τη συνοικία)** πέραν της εθνότητας ή οικογένειας του/της Μ.Ν.Α.Π., διότι η εμπειρία δείχνει ότι τα εθνοτικά δίκτυα έχουν τα όριά τους: ορισμένες φορές, οι Μ.Ν.Α.Π. χρησιμοποιούνται για εργασία, χωρίς να επέρχεται κοινωνική ενσωμάτωση πέραν της εθνοτικής κοινότητας.

Παράδειγμα:

- Σύνταξη καταλόγου των συναδέλφων, φίλων και όλων των γνωστών του/της Μ.Ν.Α.Π. (ο κατάλογος αυτός είναι προσωπικός).
- Εύρεση τοπικών πόρων υποδοχής (γραφείο υποδοχής μεταναστών, νεοφυείς επιχειρήσεις, κοινωνική υποστήριξη κ.τ.λ.).
- Υπέρβαση των ορίων της οικείας εθνοτικής κοινότητας.

### Πόροι στο διαδίκτυο

- PRAKSIS N.G.O, [www.praksis.gr](http://www.praksis.gr)
- Generation 2.0 RED, [www.g2red.org](http://www.g2red.org)
- Greek Council for Refugees, [www.gcr.gr](http://www.gcr.gr)
- Solidarity Now, [www.solidaritynow.org](http://www.solidaritynow.org)
- Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση του ΟΑΕΔ, [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)

## 4. ΑΤΟΜΙΚΟ ΠΛΑΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΡΑΣΗ

Σε αυτήν τη φάση εργασίας, θα προγραμματίσετε το σύνολο των φάσεων παρέμβασης και των προτάσεων εργασίας που συνδέονται με καθεμία από τα περιεχόμενα που ταυτοποιήθηκαν κατά

την προηγούμενη φάση (Διάγνωση). Όταν το πρόγραμμα αλλαγών εμφανιστεί, ο/η Μ.Ν.Α.Π. θα πρέπει να αποφασίσει ποιες δράσεις θα αναλάβει να φέρει εις πέρας. Σε κάθε περίπτωση, πρέπει να έχετε υπόψη σας τις εξής προϋποθέσεις:

1. Ο/η Μ.Ν.Α.Π. είναι αυτός/η που οφείλει να αποφασίσει και εν συνεχεία να δράσει.
2. Πρέπει να μπορείτε να υποστηρίξετε τον/την Μ.Ν.Α.Π..
3. Όλοι οι πόροι που θα κινητοποιηθούν κατά την διαδικασία παρέμβασης, στο χρονοδιάγραμμα, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και να αξιολογούνται (και να τίθενται σε εκτίμηση στα πλαίσια της διαδικασίας).

Τα αποτελέσματα πρέπει να είναι εφικτά από τον/την Μ.Ν.Α.Π. Αυτό σημαίνει ότι ο/η ωφελούμενος/η θα πρέπει να κατανοεί, να εκτιμά και να δίνει νόημα στη δράση που θα αναληφθεί. Κατά αυτήν την έννοια, οφείλετε να είστε ο/η σύμβουλος κατά τη διαδικασία της επίτευξης στόχων και να διεγείρετε την ενέργεια και τα κίνητρα αυτού του προσώπου. Πριν από αυτό όμως, εσείς/αυτός/η θα πρέπει να αξιολογήσετε/-σει σε ποιο σημείο της πυραμίδας του Μάσλοου βρίσκεται ο/η ωφελούμενος/η.

Σε αυτό το στάδιο της διαδικασίας, θα είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ποιές είναι οι προσδοκίες και ποιές οι ανάγκες, τις οποίες θα πρέπει να εκπληρώσει ο/η Μ.Ν.Α.Π..

1. Μιλάμε για βασική ανάγκη;
2. Μιλάμε για ψυχολογική ανάγκη;
3. Μιλάμε για ανάγκη αυτό-ολοκλήρωσης;

Η απάντηση θα καθορίσει τον τρόπο κατά τον οποίο θα πρέπει να τον/την συνοδεύετε (πλαισιώσετε).



Αυτός ο αντικειμενικός σκοπός μπορεί να επιτευχθεί μέσω τεχνικών πρόβλεψης (προβολής). Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ερωτήσεις που θα επιτρέψουν στο άτομο να προβλέψει τι θα νιώσει όταν θα επιτύχει τους στόχους του:

**Ποιοί είναι οι αντικειμενικοί στόχοι σας ως προς την κοινωνική ενσωμάτωση:** για τον εαυτό σας, για την οικογένειά σας; Καταγράψτε τους στον δικό σας **κατάλογο αντικειμενικών στόχων**.

<b>Ποιοί είναι οι πιο κοντινοί σας άνθρωποι που θα σας βοηθήσουν να δημιουργήσετε ένα δίκτυο;</b>
<b>Αφότου συλλέξετε τα δεδομένα σας (κατάλογο επαφών), τί θα επιλέξετε πρώτο; Γιατί;</b>
<b>Ποιές είναι οι δυσκολίες σας;</b>
<b>Πώς θα τις λύσετε;</b>

Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης προγραμματισμού, να έχετε πάντοτε κατά νου τον κατάλογο αντικειμενικών σας στόχων.

## 5. ΦΑΣΗ ΕΚΤΕΛΕΣΗΣ/ΔΡΑΣΗΣ

Σε αυτήν τη φάση της διαδικασίας, το ζήτημα είναι η καθοδήγηση του/της Μ.Ν.Α.Π. κατά τη διαδικασία της κοινωνικής και επαγγελματικής του/της ενσωμάτωσης. Θα πρέπει να είναι βέβαιος/ια ως προς το ποιες είναι οι προσδοκίες του/της και τί τύπου δίκτυο μπορεί να χρησιμοποιήσει.

Τα 4 αυτά δίκτυα είναι:

- **Δημόσιο δίκτυο:** άνθρωποι από τη χώρα, περιφέρεια και πόλη όπου ζείτε, αλλά δεν γνωρίζετε πραγματικά.
- **Κοινωνικό δίκτυο:** άνθρωποι με τους οποίους έχετε σχέσεις (γνωστοί, συνάδελφοι...). Τους γνωρίζετε αλλά δεν γνωρίζετε εάν μπορείτε να τους εμπιστευθείτε.
- **Προσωπικό δίκτυο:** άνθρωποι με τους οποίους έχετε στενές σχέσεις (φίλοι, συνάδελφοι με τους οποίους συνεργάζεται στενά...). Πιστεύετε με σχετική βεβαιότητα ότι μπορούν να σας βοηθήσουν.
- **Οικείο δίκτυο:** άνθρωποι με τους οποίους έχετε πολύ στενή σχέση (οικογένεια, οι καλύτερή σας φίλοι, σύντροφος). Τους εμπιστεύεστε απολύτως.

(Που να θέσετε υποψηφιότητα για πρόσληψη και γιατί) — σε **μια πλήρως επιτυχημένη προσέγγιση κοινωνικής ενσωμάτωσης.**

- Να παρέχουμε πληροφορίες και γνώση στον/στην Μ.Ν.Α.Π., ώστε να γνωρίζει το δίκτυο που μπορεί να χρησιμοποιήσει για να αποκτήσει πρόσβαση στην αγορά εργασίας.
- Να αναπτύξουμε τις προσωπικές και επαγγελματικές τους δεξιότητες, δυνατότητες και ικανότητες που διευκολύνουν την πρόσβασής τους σε απασχόληση ή τη μελλοντική εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.
- Να υιοθετήσουμε αποφάσεις που συνδέονται με την κοινωνικο-εργασιακή προσέγγιση.
- Να μεταμορφώσουμε προσωπικές πεποιθήσεις και συμπεριφορές για την επίτευξη των προτεινόμενων αντικειμενικών σκοπών και στόχων ως προς την αγορά εργασίας.

## 6. ΦΑΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η φάση αξιολόγησης της διαδικασίας προσανατολισμού έχει διάφορους αντικειμενικούς στόχους:

1. Να συγκριθούν τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν με εκείνα που αναμένονταν, που είχαν καθοριστεί και σχεδιαστεί.

2. Να ταυτοποιηθούν και να ληφθούν υπόψη οι μεταβλητές εκείνες που επέδρασαν στην επίτευξη των αποτελεσμάτων. Αυτές ενδέχεται να ήταν μεταβλητές που ελήφθησαν υπόψη κατά τη διαδικασία του προγραμματισμού και της εφαρμογής των δράσεων.

3. Να αποτελέσει εργαλείο μάθησης για τον/την Μ.Ν.Α.Π..

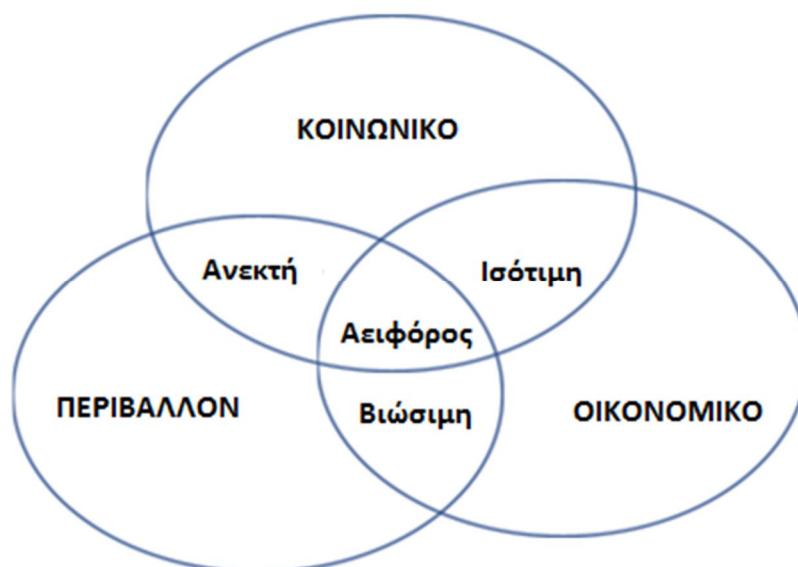
Η φάσης αξιολόγησης πρέπει να βασίζεται σε έναν κατάλογο αντικειμενικών στόχων σύνολο δεικτών που δημιουργήθηκε κατά την έναρξη της διαδικασίας. Αυτό επιτρέπει τη σύγκριση μεταξύ του καταλόγου και του τι επιτεύχθηκε.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΟΡΟΙ ΩΣΤΕ ΝΑ ΞΕΠΕΡΑΣΤΟΥΝ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΔΙΑ

### 3 ΜΕΡΗ:

1. Γνωρίζοντας τη διαδικασία ένταξης, συνδυάζοντας εργασία και ενσωμάτωση: διάγραμμα «Κοινωνική/Απασχόληση».
2. Ταυτοποιώντας νέα και καινοτόμα πεδία απασχόλησης που καθιστούν δυνατή την κοινωνική ενσωμάτωση
3. Επιλέγοντας ποιους κρίσιμους δρώντες να κινητοποιήσετε

### 1. ΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ, ΣΥΝΔΥΑΖΟΝΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ: ΤΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ «ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ/ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» ΓΙΑ ΒΙΩΣΙΜΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ



Το ανωτέρω διάγραμμα επιτρέπει στον/στην Μ.Ν.Α.Π. και τον/την εκπαιδευτή/ρία του/της να κατανοήσουν τις αρχές που αποτελούν τα θεμέλια του συνδυασμού «απασχόληση και κοινωνική ενσωμάτωση» χάριν της ενσωμάτωσης του/της Μ.Ν.Α.Π. στην κοινωνία.

Η αειφόρος ενσωμάτωση ορίζεται αδρά ως η μακροπρόθεσμη κάλυψη των αναγκών του/της Μ.Ν.Α.Π., τόσο για χρήματα (εργασία), όσο και για κοινωνική ένταξη (στέγη, υποστήριξη, οικογένεια, υπηκοότητα...). Η αειφόρος ενσωμάτωση είναι το αποτέλεσμα του συνδυασμού θετικών παραγόντων που έχουν να κάνουν με μια θέση εργασίας με **ισχυρό κίνητρο για τοπικές κοινωνικές χρήσεις ή/και ισχυρές δεσμεύσεις για την περιβαλλοντική, κοινωνική και οικονομική υγεία της κοινότητας**. Η βιωσιμότητα έχει τόσο ατομική, όσο και θεσμική εφαρμογή, και αποτελεί συνήθως προϊόν εξισορρόπησης.

Ο όρος «εταιρική κοινωνική ευθύνη» αναφέρεται σε εθελοντικές αξίες που ξεπερνούν αυτό που απαιτεί η νομοθεσία ώστε να επιτύχουν κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς αντικειμενικούς στόχους κατά τη διάρκεια των καθημερινών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους. Καλύπτει ένα εύρος τομέων: Ευρώπη 2020 (ειδικότερα νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας, νεολαία, τοπική ανάπτυξη), Επιχειρήσεις και ανθρώπινα δικαιώματα και Αναφορές Εταιρικής Κοινωνικής

Ευθύνης, Κοινωνικώς υπεύθυνες δημόσιες συμβάσεις (προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ολοκλήρωση όλων των πολιτών και αειφόρος οικονομική ευμάρεια και «απασχολησιμότητα», με παράλληλη προώθηση των δημοκρατικών αρχών, της κοινωνικής συνοχής, της ιδιότητας του ενεργού πολίτη και το διαπολιτισμικό διάλογο).

Αυτός ο πίνακας επιτρέπει την κατηγοριοποίηση των εργασιακών ευκαιριών στην περιοχή όπου πρέπει να ψάξει ο/η Μ.Ν.Α.Π.:

1. Προτεραιότητα είναι μια **αειφόρο** θέση εργασίας, η οποία συνδυάζει τις 3 διαστάσεις: την οικονομική, την κοινωνική και την περιβαλλοντική.
2. Κατόπιν, οι θέσεις εργασίας που συνδυάζουν μόνο 2 από τις 3 διαστάσεις: **ισότιμη, βιώσιμη και ανεκτή**.



**ΤΩΡΑ ΕΙΝΑΙ Η ΣΕΙΡΑ ΣΑΣ να επιδιορθώσετε τη διάγνωση του περιεχόμενου του/της Μ.Ν.Α.Π. Ζητήστε τον/την Μ.Ν.Α.Π. να συντάξει τον δικό του/της κατάλογο αντικειμενικών σκοπών ως προς τις εργασιακές ευκαιρίες. Κατόπιν, χωρίστε όλες αυτές τις εργασιακές ευκαιρίες σύμφωνα με τις 3 διαστάσεις του ΠΙΝΑΚΑ αειφορίας.**

## **2. ΤΑΥΤΟΠΟΙΩΝΤΑΣ ΝΕΑ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΑ ΠΕΔΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΚΑΘΙΣΤΟΥΝ ΔΥΝΑΤΗ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ**

Για να βοηθήσετε τον/την Μ.Ν.Α.Π. να βρει ιδέες και ευκαιρίες, τη σκέψη μπορούν να συνοδέψουν παραδείγματα καλών πρακτικών κοινωνικώς ενσωματωμένης απασχόλησης. **Ιδού μερικά παραδείγματα απασχόλησης που έχουν οδηγήσει σε συνέργεια προς μεγαλύτερη κοινωνική ενσωμάτωση.** Σε αυτά τα παραδείγματα, όλες οι καλές πρακτικές αναπτύχθηκαν στο τοπικό περιεχόμενο και περιοχή του/της Μ.Ν.Α.Π. αποτυπώνουν μια περιβαλλοντική προσέγγιση (= ταιριάζετε τις 3 διαστάσεις της αειφορίας):

### **2.1 Παράδειγμα/καλή πρακτική: συντήρηση ποταμού** (πηγή: [ec.corsica@gmail.com](mailto:ec.corsica@gmail.com))

**Περίληψη της πρακτικής:** Η Μ.Κ.Ο. «Études et Chantiers Corsica» (ECC· Σπουδές και Εργοτάξια Κορσικής) είναι ένας σύλλογος που δημιουργήθηκε το 1995 με σκοπό την ανάπτυξη φυσικών περιοχών και την κοινωνικο-επαγγελματική ενσωμάτωση. Σήμερα, ο κύριος αντικειμενικός σκοπός της «E.C.C.» είναι να ενισχύσει επίσης την περιφερειακή πολιτική επί της δημιουργίας θέσεων εργασίας στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και του κοινωνικού συμφέροντος. Επί παραδείγματι, μια δραστηριότητα που είναι αφιερωμένη στη συντήρηση ευαίσθητων φυσικών περιοχών και την αποκατάσταση της αρχιτεκτονικής κληρονομιάς. Αυτή η δραστηριότητα αναπτύσσει, σε συνεργασία με τις τοπικές αρχές, συνοχή οικονομική, κοινωνική και αλληλεγγύης.

Για να ενδυναμώσει τους ανθρώπους που βρίσκονται σε δυσχερή θέση, όπως οι Μ.Ν.Α.Π., αυτή η μέθοδος προετοιμάζει την επιστροφή τους στην αγορά εργασίας, και σκοπός της είναι να ξαναδημιουργήσει ένα προσωπικό αίσθημα χρησιμότητας.

- για να μπορέσει να υποστηρίξει την πρόοδο και την απόκτηση δεξιοτήτων, διάφορες δραστηριότητες κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας θα επιτρέψουν την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και αισθήματος χρησιμότητας.

- η εφαρμογή της διαδικασίας επικύρωσης δεξιοτήτων σε συνεργασία με εκπαιδευτικά κέντρα ή το εθνικό κέντρο πιστοποίησης θα αποτελούσε πραγματική προστιθέμενη αξία.

Οι Μ.Ν.Α.Π. εκπαιδεύονται επίσης σε «κρίσιμες δεξιότητες». Ο αντικειμενικός σκοπός αυτής της εκπαίδευσης είναι να υποστηριχθούν άνθρωποι που βρίσκονται σε δυσχερή θέση μέσω της απόκτησης ή παγίωσης «κρίσιμων δεξιοτήτων», ώστε να τους δώσουν τη δυνατότητα να επικοινωνούν καλύτερα, να εκπαιδεύουν, να διαχειρίζονται καταστάσεις στην επαγγελματική τους ζωή, και να αυξήσουν την «απασχολησιμότητά» τους και την ένταξή τους στην περιοχή (στην Κορσική, την Κοινότητα Δήμων του Νέμπιο και του ποταμού της, Αλίσο).

## **2.2 Παράδειγμα/καλή πρακτική: Σύλλογος DEFI/Ελεγχος μόλυνσης και διαχείριση αποβλήτων**

**Περίληψη πρακτικής:** Ο Δήμος του Πόρτο Βέκιο (Παλαιό Λιμάνι), σε συνεργασία με το σύλλογο ενσωμάτωση D.E.F.I. («Développement Environnement Formation Insertion», ήτοι «Ανάπτυξη, Περιβάλλον, Εκπαίδευση, Ενσωμάτωση»), έναν δημόσιο οργανισμό υπεύθυνο για τα απορρίμματα και την ανακύκλωση απορριμμάτων, έχει εγκαθιδρύσει τη συλλογή γυαλιού πόρτα-πόρτα από τα καφενεία, τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια της πόλης.

Αυτή η επιχείρηση λειτουργεί συμπληρωματικά στην επιλεκτική διαλογή μέσω εθελοντικής συνεισφοράς και θα καταστήσει δυνατή τη μείωση των οικιακών απορριμμάτων κατά 30% με 40%, μειώνοντας συνεπώς το οικονομικό κόστος για την κοινότητα. Η συνάντηση για την παρουσίαση της πρωτοβουλίας διοργανώθηκε στο πολιτισμικό κέντρο.

Η υπηρεσία αυτή έγινε πολύ καλά δεκτή από τους επαγγελματίες του κλάδου, κατά τη δοκιμαστική περίοδο. Σαράντα-εννέα καταστήματα έχουν ήδη γίνει μέλη της πρωτοβουλίας και τα ειδικά δοχεία συλλέγονται σε ημερήσια βάση.

Η συλλογή περιορίζεται, επί του παρόντος, στο κέντρο της πόλης, το λιμάνι, τις 4 κύριες οδούς και τα άμεσα προάστια, αλλά θα μπορούσε να επεκταθεί στο μέλλον. Δέκα τόνοι γυαλιού έχουν ήδη αποσταλεί στο εργοστάσιο ανακύκλωσης εντός λίγων μηνών.

Μια Μ.Κ.Ο. δρα εντός του εγχειρήματος ως μέρος μιας οικονομίας κοινωνικής και αλληλέγγυας. Ήδη λειτουργεί επιτυχώς. Πράγματι, κατά τα εννέα τελευταία χρόνια, αυτή η Μ.Κ.Ο. (D.E.F.I.) έχει εμπλακεί σε διάφορα παρόμοια εγχειρήματα. Το συγκεκριμένο εγχείρημα ενσωμάτωσης δίνει δουλειά, επί του παρόντος, σε 5 ανθρώπους (πέντε Μ.Ν.Α.Π.), οι οποίοι πηγαίνουν πόρτα-πόρτα σε 180 καταστήματα — ξενοδοχεία, μπαρ και εστιατόρια — για να συλλέξουν το γυαλί και να το εναποθέσουν στα δοχεία που υπάρχουν κοντά στον σιδηροδρομικό σταθμό. Το γυαλί που συλλέχθηκε αποστέλλεται στη συνέχεια για την επεξεργασία ανακύκλωσης. Από την αρχή της ύπαρξής της, η Μ.Κ.Ο. έχει δώσει τη δυνατότητα σε άνω των **είκοσι Μ.Ν.Α.Π. που βρίσκονταν σε δυσχερή θέση** να βρουν βραχυπρόθεσμη απασχόληση εντός αυτής της δομής και να ενσωματωθούν στην κοινότητα. Από τους 5 ανθρώπους που απασχολούνται, οι δύο είναι με μόνιμη σύμβαση. Οι συμβάσεις αυτές δίνουν σε αυτούς τους υπαλλήλους, οι οποίοι κάποιες φορές είναι αποξενωμένοι από τον εργασιακό κόσμο, την ευκαιρία να επανακτήσουν την αυτοπεποίθησή τους και να νοιώσουν χρήσιμοι για την κοινότητα.

## **2.3 Παράδειγμα/καλή πρακτική: δημιουργία κέντρου πόρων**

**Περίληψη:** Για να μειωθεί ο όγκος των απορριμμάτων ενώ παραλλήλως προάγεται η αειφόρος ανάπτυξη που θα επιφέρει την πρόοδο στην περιοχή, διενεργήθηκε μια τεχνική μελέτη σκοπιμότητας για να δοκιμασθούν διάφορες δράσεις πρόληψης, διαχωρισμού και ανάκτησης.

Η σκέψη για τη δημιουργία ενός κέντρου για τη διασφάλιση των περιβαλλοντικών, κοινωνικών και οικονομικών ανησυχιών ευνοήθηκε. Αυτοί που λαμβάνουν τοπικά της αποφάσεις, δημιούργησαν ένα τοπικό κέντρο πόρων με κύριο σκοπό του την ανακύκλωση απορριμμάτων. Η πρωτοβουλία αυτή βραβεύτηκε με το Βραβείο Κοινωνικής Καινοτομίας (Social Innovation Prize) το 2012, για το εγχείρημά της «Ressours' Innov; innovating for social resourcing» (ελλ.:

«Ressours' Innov»· καινοτομώντας για την παροχή κοινωνικών πόρων), για την δικτύωση που επέφερε μεταξύ δρώντων που δραστηριοποιούνται στην ενσωμάτωση γύρω από το εγχείρημα του κέντρου ανακύκλωσης.

Η Μ.Κ.Ο. προσλαμβάνει κατά κύριο λόγο Μ.Ν.Α.Π. και άλλα άτομα που το δυσκολεύονται να βρουν δουλειά, έχει συνεργαστεί με την «Α.Ρ.Α.Σ.Τ.» (γαλλική Περιφερειακή Ένωση για τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας) και το «C.R.E.S.S.» (γαλλικό Περιφερειακό Επιμελητήριο Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας), ώστε να οικοδομήσει, συντονίσει, εκπαιδεύσει και υποστηρίξει τις δομές της Ενσωμάτωσης μέσω Οικονομικής Δραστηριότητας για την συν-οικοδόμηση ενός κέντρου πόρων/ανακύκλωσης στην περιοχή.

Πράγματι, αυτός ο διάυλος συλλογής, επεξεργασίας και διαχείρισης επαναχρησιμοποιούμενων απορριμμάτων αποτελεί ένα εργαλείο αειφόρου ανάπτυξης που χτίστηκε σε συνεργασία με τις τοπικές και δημόσιες αρχές, και το οποίο ενσωματώνει την έννοια των 3R («Reduce, Reuse and Recycle», ήτοι «Μείωση, Επαναχρησιμοποίηση και Ανακύκλωση» απορριμμάτων). Το αποτέλεσμα είναι ένας επαγγελματικός διάυλος λογής, επεξεργασίας και διαχείρισης επαναχρησιμοποιούμενων απορριμμάτων. Η Μ.Κ.Ο. έχει εργαστεί για να δικτυώσει τους δημόσιους και ιδιωτικούς δρώντες στον τομέα και να τους κινητοποιήσει ώστε να αναπτύξουν αυτήν τη δραστηριότητα. Η πρόκληση έγκειται στη σύνθεση των υφιστάμενων δομών και δρώντων, στην ενίσχυση και υποστήριξή τους, χωρίς να προστεθεί ένας επιπλέον παίκτης στον τοπικό ιστό. Μέσω αυτού του εγχειρήματος, δημιουργήθηκαν 25 νέες θέσεις εργασίας που οδηγούν σε κοινωνική και τοπική ενσωμάτωση, ένα πραγματικό εργαλείο τοπικής μηχανικής. Η σχέση του με τους χρήστες της υπηρεσίας συλλογής απορριμμάτων και τους πελάτες του, επιτρέπει την ανάπτυξη κοινωνικών δεσμών, τη δημιουργία αλληλεγγύης και την πραγματοποίηση αλληλεπιδράσεων επί κοινωνικών και περιβαλλοντικών ανησυχιών.

### 3. ΕΠΙΛΕΓΟΝΤΑΣ ΠΟΙΟΥΣ ΚΡΙΣΙΜΟΥΣ ΔΡΩΝΤΕΣ ΝΑ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΤΕ

Γνωρίστε στους Μ.Ν.Α.Π. κρίσιμους δρώντες στη γειτονιά, οι οποίοι δρουν υπέρ της προαγωγής των ίσων ευκαιριών, της αειφορίας και της κοινωνικής ένταξης. Θα πρέπει να διερευνήσετε το πολυδιάστατο περιβάλλον που στόχο έχει τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών που θα δώσουν τη δυνατότητα της πλήρους και ενεργής συμμετοχής κάθε μέλους της κοινωνίας, στην περίπτωση μας τους Μ.Ν.Α.Π..

Αυτό θα πρέπει να ισχύει για όλες τις πτυχές της ζωής, συμπεριλαμβανομένων των αστικών, κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών δραστηριοτήτων, καθώς και της συμμετοχής στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Κρίσιμοι δρώντες είναι:

- Οι Δημόσιες Αρχές
- Οι συντεχνίες και τα συνδικάτα
- Οι Μ.Κ.Ο.
- Οι επιχειρήσεις
- Οι κάτοικοι
- ...



***ΤΩΡΑ ΕΙΝΑΙ Η ΣΕΙΡΑ ΣΑΣ να περιγράψετε τους κρίσιμους δρώντες της πόλης σας, της περιοχής σας,...*** Ζητήστε από τον/την Μ.Ν.Α.Π. να συντάξει σε 10 λεπτά το δικό του κατάλογο σχετικά με τους αντικειμενικούς του σκοπούς ως προς τις εργασιακές ευκαιρίες. Τώρα διαχωρίστε όλες αυτές τις εργασιακές ευκαιρίες αναλόγως των κρίσιμων δρώντων με τους οποίους θα μπορούσε/έπρεπε να έρθει σε επαφή.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΕΡΓΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΝΤΑΞΗ

#### 3 ΜΕΡΗ:

1. Η μελέτη μου «Γύρω μου... πολλές προοπτικές»
2. «Ο οδικός χάρτης απασχόλησης/ενσωμάτωσής μου»
3. Οι κρίσιμοι παράγοντές μου για αειφόρο ενσωμάτωση

#### 1. Η ΜΕΛΕΤΗ ΜΟΥ «ΕΚΤΟΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΜΟΥ... ΓΥΡΩ ΜΟΥ... ΠΟΛΛΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ»

\* ΠΡΟΣΕΞΕ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΜΟΥ \*



Συνεπώς η φάση διάγνωσης περιλαμβάνει τα ακόλουθα κρίσιμα στοιχεία:

**Βήμα 1:** Ζητήστε από τον/την Μ.Ν.Α.Π. να παρακολουθεί **ΕΝΤΟΣ** της δουλειάς (εφόσον ο/η Μ.Ν.Α.Π. εργάζεται) ή **ΕΝΤΟΣ** της τρέχουσας κατάστασής του/της (εάν είναι άνεργος/-η): **ΚΟΙΤΑΞΤΕ ΕΣΕΙΣ ΤΩΡΑ!** Ζητήστε από τον/την Μ.Ν.Α.Π. να περιγράψει το περιβάλλον εργασίας του/της αυτήν τη στιγμή (τον σταθμό εργασίας του/της, τις δεξιότητές του/της, την εμπειρία του/της και τα καθήκοντα που οφείλει να φέρει εις πέρας για την υπηρεσία του/της, και ύστερα για την επιχείρησή του/της...)

**Βήμα 2:** Ζητήστε από τον/την Μ.Ν.Α.Π. να παρακολουθεί **ΕΚΤΟΣ** της δουλειάς: **Κοιτάξτε έξω από το παράθυρο· τί βλέπετε; Περιγράψτε το γρήγορα!** Τί βλέπει: την οδό της επιχείρησής του/της, την πόλη όπου εργάζεται, τη χώρα όπου ζει; Ποιά είναι τα χαρακτηριστικά αυτού που βλέπει (σπίτια; τρόπους ζωής, ομιλίας, περπατήματος, πού κανείς τρώει, τρόπους καθημερινής ζωής...); Ζητήστε του να περιγράψει το πλήρες του περικείμενο στο οποίο είναι ικανός/η να ενσωματωθεί.

**Βήμα 3:** Ζητήστε από τον/τη Μ.Ν.Α.Π. να περιγράψει, με λόγια, ποιά είναι τα χαρακτηριστικά του περικειμένου του/της **ΤΩΡΑ**, σε σχέση με τη διαδικασία ενσωμάτωσης του/της Μ.Ν.Α.Π.. Συντάξτε έναν κατάλογο με όλες αυτές τις ιδέες σε δύο μέρη μιας σελίδας ή ενός χαρτοπίνακα παρουσιάσεων σε τρίποδο (flipchart): τί φαίνεται θετικό και εύκολο; Και ένα άλλο κομμάτι με ότι φαίνεται δύσκολο και αρνητικό για τον/την Μ.Ν.Α.Π..

	Θετικές πτυχές ή χαρακτηριστικά	Αρνητικές πτυχές ή χαρακτηριστικά
<b>Επαγγελματικό περικείμενο συνδεδεμένο με τη χώρα υποδοχής</b>	- - -	- - -
<b>Κοινωνικό και προσωπικό περικείμενο συνδεδεμένο με τη χώρα υποδοχής</b>	- - -	- - -

**Βήμα 4:** Ως επαγγελματίας, είναι τώρα η σειρά σας, να διαβάσετε ότι γράφθηκε. **Κάνετε τη δική σας διάγνωση ως προς το περικείμενο στο οποίο βρίσκεται ο/η Μ.Ν.Α.Π., επαγγελματικά και κοινωνικά. Προσπαθήστε να ταυτοποιήσετε τις θετικές και αρνητικές πλευρές σε σχέση με τη διαδικασία ενσωμάτωσης του/της Μ.Ν.Α.Π..**

**Βήμα 5: Ώρα αποδελτίωσης:** ο/η Μ.Ν.Α.Π. και ο/η επαγγελματίας συζητούν επί του τι έχουν γράψει. Αλλά πρώτα πρέπει ο ίδιος ο/η Μ.Ν.Α.Π. να εκφραστεί, και τότε ο/η επαγγελματίας να συμπληρώσει και να τον/την βοηθήσει να αυτό-αναλυθεί, ώστε να έχει μια ολοκληρωμένη διάγνωση.

**Βήμα 6:** Περίληψη: **ΓΡΑΨΤΕ ΤΗ ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗ** ως Μ.Ν.Α.Π.: κάντε έναν κατάλογο με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα (θετικές πτυχές, οι οποίες αποτελούν

κρίσιμους παράγοντες για την επιτυχία, και αρνητικές πτυχές, οι οποίες είναι εμπόδια που οφείλουν να ξεπεραστούν).

#### Βήμα 7: Ερωτήσεις για σκέψη:

- Τι βρήκατε πιο ενδιαφέρον όταν μοιραστήκατε και εκφράσατε τις σκέψεις σας επί του περικειμένου σας;
- Τί μάθατε από το περιβάλλον σας;
- Πιστεύετε ότι έχετε νέες προοπτικές;

## 2. Ο ΟΔΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΩΝ ΣΚΟΠΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ / ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΜΟΥ

Ο οδικός χάρτης απασχόλησης είναι παραστατικός: αποτελεί μια επισκόπηση των στόχων και παραδοτέων του εγχειρήματος του/της Μ.Ν.Α.Π. αποτυπωμένα σε χρονική γραμμή. Σε αντίθεση με το σχέδιο εγχειρήματος του/της Μ.Ν.Α.Π. όπου οι λεπτομέρειες είναι πιο αναλυτικές, ο οδικός χάρτης θα πρέπει να είναι απλός και εύκολος στην ανάγνωση. Αυτό καθιστά τον οδικό χάρτη ένα χρήσιμο εργαλείο για τη διαχείριση των προσδοκιών του/της Μ.Ν.Α.Π., καθώς και για την κοινοποίηση σχεδίων και το συντονισμό πόρων με άλλους ανθρώπους από την ομάδα.

#### Ο οδικός χάρτης του εγχειρήματος οφείλει να περιέχει τα εξής:

- Στόχοι και αντικειμενικοί σκοποί του εγχειρήματος
- Ένα χρονοδιάγραμμα που θα αποτυπώνει το πρόγραμμα.
- Σημαντικά ορόσημα και παραδοτέα
- Ενδεχόμενους κινδύνους
- Εξαρτήσεις
- 



**ΤΩΡΑ ΕΙΝΑΙ Η ΣΕΙΡΑ ΣΑΣ να δημιουργήσετε τον οδικό χάρτη του/της Μ.Ν.Α.Π.,...** Ζητήστε από τον/την Μ.Ν.Α.Π., εντός των επόμενων 10 λεπτών, να δημιουργήσει τον δικό του οδικό χάρτη σε σχέση με τους αντικειμενικούς σκοπούς ως προς τις εργασιακές ευκαιρίες. Τότε, διαχωρίστε όλες αυτές τις εργασιακές ευκαιρίες, σύμφωνα με τους κρίσιμους παράγοντες που θα πρέπει να σκεφθεί.

### 3. ΟΙ ΚΡΙΣΙΜΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΜΟΥ ΓΙΑ ΑΕΙΦΟΡΟ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ



<https://www.globalpartnership.org/sites/default/files/full-set.png>

**Βήμα 1:** Ζητήστε από τον/την Μ.Ν.Α.Π. να κοιτάξει την εικόνα που έχει σχέση με την πολιτική αειφόρου ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών. **ΚΟΙΤΑΞΤΕ ΤΗΝ ΚΑΙ ΕΣΣΕΙΣ ΤΩΡΑ!** Ζητήστε από τον/την Μ.Ν.Α.Π. να περιγράψει με τις δικές του/της λέξεις τι καταλαβαίνει από αυτό το τεκμήριο.

**Βήμα 2:** Ζητήστε από τον/την Μ.Ν.Α.Π. να γράψει έναν κατάλογο με τα διαφορετικά θέματα από τη δική του/της οπτική γωνία. **Κοιτάζετε τους 17 κρίσιμους παράγοντες και βάλτε τους σε κατάλογο από το 1 έως το 17· ποιός είναι για εσάς στον αριθμό προτεραιότητας 1 και γιατί; Περιγράψτε τον γρήγορα!**

**Βήμα 3:** Ζητήστε από τον/την Μ.Ν.Α.Π. να περιγράψει, με λόγια, πως θα μπορούσε να συνδέσει αυτούς τους κρίσιμους παράγοντες με την κοινωνική και επαγγελματική του/της πορεία ενσωμάτωσης. Γράψτε όλες αυτές τις ιδέες σε δύο μέρη μιας σελίδας ή ενός χαρτοπίνακα παρουσιάσεων σε τρίποδο (flipchart): τί φαίνεται θετικό και προφανές; Και ένα άλλο κομμάτι με ότι φαίνεται δύσκολο ή δύσκολο να συνδεθεί.

**Βήμα 4:** Ως επαγγελματίας, είναι τώρα η σειρά σας, να διαβάσετε ό,τι γράφθηκε. **Κάνετε τη δική σας διάγνωση ως προς το περιεχόμενο στο οποίο βρίσκεται ο/η Μ.Ν.Α.Π.. Προσπαθήστε να ταυτοποιήσετε τις θετικές και αρνητικές πλευρές σε σχέση με τη διαδικασία κοινωνικής και επαγγελματικής ενσωμάτωσης του/της Μ.Ν.Α.Π..**

**Βήμα 5: Ώρα αποδελτίωσης:** ο/η Μ.Ν.Α.Π. και ο/η επαγγελματίας συζητούν επί του τι έχουν γράψει. Αλλά πρώτα πρέπει ο/η ίδιος/α ο/η Μ.Ν.Α.Π. να εκφραστεί, και τότε ο/η επαγγελματίας να συμπληρώσει και να τον/την βοηθήσει να αυτο-αναλυθεί, ώστε να έχει μια ολοκληρωμένη διάγνωση.

**Βήμα 6:** Περίληψη: **ΓΡΑΨΤΕ ΤΗ ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗ** ως Μ.Ν.Α.Π.: κάντε έναν κατάλογο με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα (θετικές πτυχές, οι οποίες αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την επιτυχία, και αρνητικές πτυχές, οι οποίες είναι εμπόδια που οφείλουν να ξεπεραστούν).

**Βήμα 7:** Ερωτήσεις προς σκέψη:

- Τι βρήκατε πιο ενδιαφέρον όταν μοιραστήκατε και εκφράσατε τις σκέψεις σας επί του περιεχόμενου σας;
- Τί μάθατε από αυτό;

- Πιστεύετε ότι έχετε **νέες προοπτικές**;

## ΤΕΣΤ ΑΥΤΟ-ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

### ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Έχει επίδραση στην κοινωνική ενσωμάτωση ο καταμερισμός εργασίας; Εάν ναι, πώς ακριβώς;
  - α) Αυξάνει την ανάπτυξη αλληλεξαρτήσεων ναι/όχι;
  - β) Ενθαρρύνει την κοινωνική και επαγγελματική συνεργασία ναι/όχι;
  - γ) Δημιουργεί διαδικασία κοινωνικοποίησης ναι/όχι;
  
2. Νομίζετε πως η ακόλουθη κατάσταση θα σας βοηθούσε να οικοδομήσετε επαγγελματική ταυτότητα και κοινωνική θέση (στάτους); Εάν όχι, εξηγήστε.
  - α) Το να έχετε κατορθώσει ένα εκπληκτικό επίτευγμα.
  - β) Το να ανήκετε σε μια ευπόληπτη επιχείρηση.
  - γ) Το να επιτυγχάνετε με κοινωνικό πρόσημο.
  - δ) Το να ασκείτε δραστηριότητες σε οργανισμό με σχέση με το περιβάλλον ή την αλληλεγγύη.
  
3. Από τις 6 βασικές ανάγκες της πυραμίδας του Μάσλοου, μπορείτε να μας αναφέρετε 3;
  
4. Εάν συνδυάσετε το κοινωνικό με το οικονομικό, τί αποτέλεσμα έχετε στο διάγραμμα «Κοινωνική/Απασχόληση για αειφόρο ένταξη»; Τί σας δίνει;
  - α) Ισότιμη
  - β) Βιώσιμη
  - γ) Ανεκτή
  - δ) Αειφόρο
  
5. Θα μπορούσατε να αναφέρετε κρίσιμους δρώντες που συνεισφέρουν στην προαγωγή των ίσων ευκαιριών, της αειφορίας και της κοινωνικής ένταξης στη δική σας θέση;

## ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

1. Και οι 3 απαντήσεις είναι σωστές (ναι) (δείτε τη σελίδα 4)
2. Όλες οι δηλώσεις είναι σωστές, οπότε εάν νομίζετε ότι κάποιες είναι λανθασμένες, παρακαλείσθε να ανατρέξετε στο κεφάλαιο 1, σελίδες 84 και 85.
3. Φυσικές: τροφή, νερό, θερμότητα, ανάπαυση, ή Ασφάλεια: ασφάλεια, σιγουριά (Δείτε τη σελίδα 9)
4. Τα (α) και (β) είναι σωστά — τα (γ) και (δ) είναι λανθασμένα.
5. Οι κρίσιμοι δρώντες που μπορούν να αναφερθούν είναι οι δημόσιες Αρχές, οι συντεχνίες και τα συνδικάτα, οι Μ.Κ.Ο., οι επιχειρήσεις, οι ίδιοι οι κάτοικοι...