



**care 4
carers**

ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΕΝΑΙΡ VENETO ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ CARE4CARERS

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2023

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



**Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Πληροφορίες για το Έργο

Τίτλος έργου:	Care4Carers
Αριθμός έργου:	2021-1-AT01-KA220-ADU-000035098
Πρόγραμμα Χρηματοδότησης:	Βασική Δράση 2 του Προγράμματος Erasmus+: Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών
Αποτέλεσμα έργου:	2
Συντονιστής έργου:	die Berater (Αυστρία)
Εταίροι και από κοινού συντάκτες/κτριες του έργου:	BUPNET (Γερμανία), CATRO (Βουλγαρία), CSI (Κύπρος), ENAIP Veneto (Ιταλία), KMOP (Ελλάδα), SOSU (Δανία)
Συντάκτης εταιρός:	ENAIP Veneto (Ιταλία)
Ημερομηνία εκπόνησης:	Ιούνιος 2022 - Μάρτιος 2023



Το παρόν έγγραφο προορίζεται για εκπαιδευτικούς σκοπούς και χορηγείται με άδεια [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License @ The C4C Consortium](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) (εκτός από αναφερόμενα στιγμιότυπα οθόνης και το περιεχόμενο).



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ	6
3. ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ CARE4CARERS: ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ	9
4. ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ CARE4CARERS: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	12
4.1 ΣΥΣΤΗΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΑ ΘΕΜΕΛΙΑ	12
4.2 ΣΥΣΤΗΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ: ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ	12
5. ΠΟΙΟΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΙ/ΚΕΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ/ΣΤΡΙΕΣ;	15
5.1 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ/ΣΤΡΙΩΝ	16
5.2 ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	19
6. ΠΟΙΟΣ/Α ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ Ο/Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ/ΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ;	22
6.1 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ	24
7. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	26
7.1 ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ	26
7.3 ΜΕΤΑΦΕΡΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	31
7.4 ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	32
7.4.1 ΑΡΧΙΚΗ ΥΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	32
7.4.2 ΑΥΤΟΔΙΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ	33
7.4.3 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ	35
7.4.4 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ	39
7.4.5 ΣΤΗΡΙΞΗ ΓΙΑ ΕΝΕΡΓΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	44
7.4.6 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	46
8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	47

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το παρόν έγγραφο αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του "Care4Carers", ενός ευρωπαϊκού έργου που χρηματοδοτείται από τη Βασική Δράση 2 "ADU" του Προγράμματος Erasmus+, με αντικείμενο τις συμπράξεις συνεργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Το Care4Carers, που ξεκίνησε τον Φεβρουάριο του 2022, έχει ως στόχο να καλύψει το κενό στην παροχή υποστήριξης, ενισχύοντας τη θέση των οικογενειακών φροντιστών/στριών μέσω της ανάπτυξης ενός καινοτόμου προγράμματος στήριξης που έχει σχεδιαστεί για να ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες αυτών των ατόμων: μια ευέλικτη προσφορά, η οποία είναι ένας συνδυασμός εργασιακής συμβουλευτικής, επιμόρφωσης, ανάπτυξης ικανοτήτων, επαγγελματικού προσανατολισμού και εκπαίδευσης για την υποβολή αιτήσεων για εργασία. Είναι ειδικά σχεδιασμένο για να καλύψει τις ανάγκες της πρώτης ομάδας-στόχου άτομα - ιδίως γυναίκες - σε ηλικία εργασίας που παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες φροντίδας σε μέλη της οικογένειας ή συγγενείς τους και αντιμετωπίζουν δύο ειδών προκλήσεις: αφενός, να συνδυάσουν την καθημερινή φροντίδα με την αμειβόμενη εργασία και, αφετέρου, να βρουν υποστήριξη για την επιστροφή στην εργασία μετά από περιόδους διακοπής της σταδιοδρομίας για λόγους φροντίδας.

Ειδικότερα, με τις **Κατευθυντήριες Οδηγίες Συμβουλευτικής**, το ευρωπαϊκό έργο Care4Carers απευθύνεται στις ανάγκες μιας πολύ συγκεκριμένης δεύτερης ομάδας στόχου, που αποτελείται από προσωπικό συμβουλευτικής υποστήριξης που ασχολείται με τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες. Ένας από τους βασικούς στόχους του έργου είναι η βελτίωση των προσόντων των επαγγελματικών συμβούλων, ώστε να μπορούν να βοηθήσουν αυτό το συγκεκριμένο είδος πελατών/τισσών στη διαδικασία επανένταξης στην αγορά εργασίας ή στην αναζήτηση καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και φροντίδας.

Το έργο υλοποιείται από μια κοινοπραξία πεπειραμένων εταιρών που δραστηριοποιούνται στην εκπαίδευση ενηλίκων, την επαγγελματική κατάρτιση, τη συμβουλευτική και την υγειονομική περίθαλψη από επτά (7) διαφορετικές ευρωπαϊκές χώρες. Τον συντονισμό έχει αναλάβει η οργάνωση die Berater (Αυστρία) ως επικεφαλής εταιρός, ενώ οι άλλοι εταίροι που συμμετέχουν στην υλοποίηση είναι οι εξής:

- BUPNET (Γερμανία)
- CATRO (Βουλγαρία)
- CSI Center for Social Innovation (Κύπρος)
- ENAIP Veneto (Ιταλία)

- ΚΜΟΡ (Ελλάδα)
- SOSU (Δανία)

2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

Μολονότι αναγνωρίζεται ευρέως ότι οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στριες έχουν ανάγκη από ολοκληρωμένα συστήματα υποστήριξης, σε πολλές χώρες παραμελούνται οι ακόλουθες κρίσιμες πτυχές:

- προετοιμασία για την επανένταξη στην αγορά εργασίας μετά την περίοδο φροντίδας·
- υποστήριξη για τον συνδυασμό της καθημερινής φροντίδας και της αμειβόμενης εργασίας.

Όπως προκύπτει από διάφορες ερευνητικές μελέτες σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στριες συχνά διακόπτουν την καριέρα τους για το έργο της φροντίδας και στη συνέχεια, αντιμετωπίζουν δυσκολίες κατά τη φάση επανένταξης στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, το έργο των οικογενειακών φροντιστών/στριών είναι τόσο σωματικά όσο και ψυχικά απαιτητικό και συνήθως απαιτεί πλήρη αλλαγή του τρόπου ζωής και μεταβολή των προτεραιοτήτων. Λόγω της φύσης της εργασίας τους, οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στριες συχνά δυσκολεύονται να συνδυάσουν αποτελεσματικά τη φροντίδα, την καριέρα και την προσωπική τους ζωή, γεγονός που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την έλλειψη ιδιωτικότητας, επαγγελματικής ανάπτυξης και ελεύθερου χρόνου. Επίσης, είναι πιθανό να βιώσουν εξάντληση, στρες και εργασιακή υπερφόρτωση, τα οποία μπορούν με τη σειρά τους να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση και προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως κατάθλιψη και άγχος. Προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι αρνητικές επιπτώσεις της παροχής φροντίδας, απαιτείται η δημιουργία άρτια σχεδιασμένων δομών υποστήριξης για τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες.

Προς το παρόν, η παροχή καθώς και η ποιότητα των συστημάτων υποστήριξης διαφέρουν σημαντικά σε ολόκληρη την Ευρώπη. Οι περισσότερες χώρες παρέχουν κάποια βοήθεια με τη μορφή εκπαίδευσης ή συμβουλευτικής, αλλά μόνο μια μειοψηφία την προσφέρει με καλά δομημένο τρόπο, παρόλο που μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στη συνολική ευημερία των οικογενειακών φροντιστών/στριών και παράλληλα να χρησιμεύσει ως αποτελεσματικό μέσο για τη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και της απομόνωσης.

Σε αυτό το σημείο, το έργο Care4Carers διακρίνει ένα σημαντικό πεδίο παρέμβασης για την εκπαίδευση ενηλίκων και για τον λόγο αυτό, αναπτύσσει εξατομικευμένες παροχές συμβουλευτικών υπηρεσιών για τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες με σκοπό:

- να στηρίξει την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας·
- να διευκολύνει τη συμφιλίωση της παροχής φροντίδας με την επαγγελματική ζωή·
- να ενισχύσει τις ικανότητές τους για την ανάπτυξη νέων επαγγελματικών προοπτικών·
- να βελτιώσει τις γνώσεις τους σχετικά με την αγορά εργασίας και να αναπτύξει τεχνικές υποβολής αιτήσεων για εργασία·
- να προωθήσει τις κοινωνικές, προσωπικές και επαγγελματικές τους ικανότητες.

Η ενδυνάμωση των οικογενειακών φροντιστών/στριών επιτυγχάνεται μέσω της ανάπτυξης, δοκιμής και διάδοσης των ακόλουθων πέντε (5) Αποτελεσμάτων του Έργου:

1. Έκθεση Απολογισμού «Εκπαιδευτικές ανάγκες των οικογενειακών φροντιστών/στριών σχετικά με την αγορά εργασίας»: μια έρευνα που συγκεντρώνει τα υφιστάμενα συστήματα υποστήριξης των οικογενειακών φροντιστών/στριών στις χώρες-εταίρους, προκειμένου να καταγραφούν οι ιδιαίτερες εκπαιδευτικές τους ανάγκες όσον αφορά την αγορά εργασίας.

2. Κατευθυντήριες οδηγίες συμβουλευτικής για συμβούλους και προσωπικό που ασχολείται με την εκπαίδευση ενηλίκων (παρόν έγγραφο): ένα υποστηρικτικό έγγραφο που φιλοδοξεί να εφοδιάσει κατάλληλα το προσωπικό εκπαίδευσης και συμβουλευτικής για να εργαστεί αποτελεσματικά με τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στρίες και να αντιμετωπίσει τις ιδιαίτερες ανάγκες τους.

3. Εκπαιδευτικές ενότητες για οικογενειακούς/κές φροντιστές/στρίες: ένα σημαντικό μαθησιακό εργαλείο για την ομάδα-στόχο των οικογενειακών φροντιστών/στριών, το οποίο θα παρέχεται με τη μορφή της μικτής μάθησης. Οι εν λόγω ενότητες καλύπτουν ποικίλα θέματα, ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στην απαιτητική κατάσταση της ζωής τους και να τους/τις προετοιμάζουν επαρκέστερα για την αγορά εργασίας.

4. Διαδικτυακός Κόμβος για Οικογενειακούς/κές Φροντιστές/στρίες: ένα κέντρο πληροφόρησης και ανταλλαγής πόρων, στο οποίο οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στρίες που επιθυμούν να ασχοληθούν με θέματα αγοράς εργασίας

και καριέρας μπορούν να βρουν υποστήριξη, υλικό μάθησης και εκπαίδευσης, καθώς και εργαλεία δικτύωσης.

5. Δημοσίευση με τίτλο «Στήριξη της απασχόλησης των οικογενειακών φροντιστών/στριών»: απευθύνεται σε επαγγελματίες που ασχολούνται με την εκπαίδευση ενηλίκων και σε κοινωνικούς φορείς που συνεργάζονται με οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες, καθώς και στα διευθυντικά στελέχη των φορέων αυτών και στους φορείς λήψης πολιτικών αποφάσεων. Αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση των αρμόδιων ενδιαφερόμενων για τα θέματα και τα αποτελέσματα του έργου.

Όλα τα αποτελέσματα που παρήχθησαν στο πλαίσιο του έργου Care4Carers διατίθενται δωρεάν¹ με στόχο να βοηθήσουν τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες, τους/τις επαγγελματίες στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων και τα κοινωνικά ιδρύματα στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.

Οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στριες αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της παροχής φροντίδας στην Ευρώπη. Επομένως, ο μακροπρόθεσμος αντίκτυπος που επιδιώκει να επιφέρει το έργο Care4Carers είναι να συμβάλει από τη μία πλευρά, στη συνολική ευημερία και την απασχολησιμότητά τους και από την άλλη, στη δημιουργία ενός βιώσιμου και σταθερού συστήματος άτυπης φροντίδας.

¹ Όλο το υλικό θα είναι διαθέσιμο στο [Care4Carers Website](#) και στο [Family Carer Online HUB](#).

3. ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ CARE4CARERS: ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ

Δεδομένου ότι η παροχή στοχευμένων υπηρεσιών εργασιακής συμβουλευτικής και επανένταξης για τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στρίες είναι ελλιπής σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες-εταίρους, το Care4Carers επιθυμεί να συμβάλει στη βελτίωση της συνολικής κατάστασης του τομέα της συμβουλευτικής.

Το παρόν έγγραφο έχει τους ακόλουθους στόχους:

- να παράσχει μια συνοπτική μεθοδολογία για εκπαιδευτές/τριες ενηλίκων ή συμβούλους που εργάζονται με αυτή την ευάλωτη ομάδα·
- να βελτιώσει τις δεξιότητες των συμβούλων στην αξιολόγηση των άτυπα αποκτημένων ικανοτήτων.

Επιπρόσθετα, οι εν λόγω κατευθυντήριες οδηγίες αποσκοπούν στην ευαισθητοποίηση των επαγγελματιών της εκπαίδευσης ενηλίκων σχετικά με την ιδιαίτερη κατάσταση των οικογενειακών φροντιστών/στριών.

Οι κατευθυντήριες οδηγίες συμβουλευτικής Care4Carers έχουν σχεδιαστεί κυρίως για να καλύψουν τις ανάγκες της ομάδας-στόχου των επαγγελματιών, η οποία αποτελείται από συμβούλους, εκπαιδευτές/τριες, μέντορες και εμπειρογνώμονες που σχετίζονται με την παροχή συστηματικής και ολοκληρωμένης υποστήριξης των μακροχρόνια ανέργων για την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Η προγραμματισμένη υποστήριξη που παρέχεται από τους/τις συμβούλους θα τους/τις βοηθήσει:

- να κάνουν τους/τις πελάτες/πισσές τους να αναστοχαστούν σχετικά με την τρέχουσα κατάστασή τους·
- να κάνουν τους/τις πελάτες/πισσές τους να επικεντρωθούν στην προοπτική της καριέρας τους μετά την περίοδο φροντίδας·
- να βοηθήσουν τους/τις πελάτες/πισσές τους να σκεφτούν τα προσόντα και τις ικανότητες που ήδη διαθέτουν για την επίδιωξη αυτού του στόχου·
- να καθοδηγήσουν τους/τις πελάτες/πισσές τους στην επικύρωση των άτυπων ικανοτήτων που απέκτησαν κατά τη διάρκεια της περιόδου φροντίδας·

- να ενθαρρύνουν τους/τις πελάτες/τισσές τους να ανακαλύψουν ποιες πρόσθετες ικανότητες μπορεί να χρειαστεί να αποκτήσουν μέσω εκπαίδευσης·
- να συνδράμουν τους/τις πελάτες/τισσές τους στην εξεύρεση εργασίας.

Ακόμη, οι κατευθυντήριες οδηγίες συμβουλευτικής Care4Carers μπορούν να προσφέρουν στους/στις επαγγελματίες χρήσιμες συμβουλές και εργαλεία για να βοηθήσουν τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες που έχουν ήδη δουλειά να συνδυάσουν καλύτερα τη φροντίδα με την επαγγελματική ζωή.

Υπό την ευρύτερη έννοια, το παρόν έγγραφο έχει αναπτυχθεί με σκοπό να χρησιμεύσει ως κατευθυντήρια οδηγία για άτομα που ενδιαφέρονται για επαγγέλματα επαγγελματικής ανάπτυξης ή/και για εργασία με ευάλωτες ομάδες. Αποτελεί μια σημαντική εργαλειοθήκη για όλους/λες εκείνους/νες τους/τις επαγγελματίες που σχετίζονται με την παροχή εκπαίδευσης/συμβουλευτικής/κάθε άλλου είδους συναισθηματικής ή κοινωνικής υποστήριξης, όπως:

- εργασιακούς/κές συμβούλους και εκπαιδευτές/τριες ενηλίκων που έχουν προϋπηρεσία στην εργασία με μειονεκτούσες ομάδες ή/και θέλουν να αναβαθμίσουν τα προσόντα τους·
- σωματεία φροντιστών/στριών και άλλες ΜΚΟ που παρέχουν στήριξη σε οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες·
- επαγγελματίες υγείας και ψυχολόγους που ενδέχεται να συμμετέχουν στη διαδικασία της συμβουλευτικής.

Όλες οι άλλες σχετικές ομάδες-στόχοι και οι εμπειρογνώμονες που δραστηριοποιούνται στον ευρύτερο τομέα της επαγγελματικής ανάπτυξης μπορούν να χρησιμοποιήσουν το εγχειρίδιο ως πλαίσιο για τη δική τους επιμόρφωση. Το παρόν εγχειρίδιο παρέχει σε συμβούλους, εκπαιδευτές/τριες, επόπτες/πτριες και λοιπές ενδιαφερόμενες ομάδες κατευθυντήριες οδηγίες για την ελάχιστη εκπαίδευση που απαιτείται για συμβούλους που ενδιαφέρονται για την ειδικότητα της εργασιακής συμβουλευτικής.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΣ ΚΟΜΒΟΣ ΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΥΣ/ΚΕΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ/ΣΤΡΙΕΣ

Για τη στήριξη της όλης συμβουλευτικής διαδικασίας, οι Κατευθυντήριες Οδηγίες Συμβουλευτικής συνδέονται με τον **Διαδικτυακό Κόμβο για Οικογενειακούς/κές Φροντιστές/στριες** που αναπτύχθηκε από το έργο, το κεντρικό σημείο πληροφόρησης και ανταλλαγής πόρων που απευθύνεται σε οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες και επαγγελματίες και περιλαμβάνει εκπαιδεύσεις, υλικό, πρόσθετες πληροφορίες, υποστήριξη και υπηρεσίες ανά χώρα.

Η διαδικτυακή πλατφόρμα είναι χωρισμένη σε διάφορες ενότητες για να βοηθήσει τους/τις χρήστες/στριες:

Να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας.

Να συμφιλιώσουν την εργασία με την προσωπική ζωή.

Να βρουν τις υφιστάμενες υπηρεσίες οικονομικής και κοινωνικής υποστήριξης.

Να μοιραστούν εμπειρίες και να δικτυωθούν με συναδέλφους τους.

4. ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ CARE4CARERS: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

«Δεδομένου ότι η πραγματικότητα δεν είναι αντικειμενική, αλλά το αποτέλεσμα μιας κατασκευής του υποκειμένου, η ανάπτυξη των ικανοτήτων του προσωπικού αντιστοιχεί επίσης σε μια διαδικασία κατά την οποία η πραγματικότητα και η γνώση κατασκευάζονται μέσω της συστημικής εργασίας, η οποία λαμβάνει πρωτίστως υπόψη τις κοινωνικές συμφωνίες και τους κοινούς τρόπους κατανόησης της πραγματικής κατάστασης και των μελλοντικών σχεδίων».

(Boos F. Heitger B.Hummer C., Systemische Beratung in Vergleich, in OrganisationsEntwicklung, 1/2005)

Οι κατευθυντήριες οδηγίες συμβουλευτικής Care4Carers ακολουθούν την προσέγγιση της **συστημικής κονστρουκτιβιστικής καθοδήγησης/coaching (ή συμβουλευτικής)**, δηλαδή μια συγκεκριμένη στρατηγική προσωπικής υποστήριξης και ανάπτυξης που θεωρεί τον/την πελάτη/τισσα ως «ειδικό στις δικές του/της υποθέσεις». Επομένως, βασίζεται στην αποδοχή, την ενσυναίσθηση, την αναστολή της κρίσης και την εκτίμηση του άλλου.

Το σημείο εκκίνησης είναι να θεωρήσουμε ότι κάθε άνθρωπος μπορεί να αναπτύξει κατάλληλες λύσεις και απαντήσεις, όταν είναι σε θέση να αξιολογήσει επαρκώς τους πόρους και τις δεξιότητες που έχει στη διάθεσή του. Οι επιθυμίες και οι ανάγκες του/της πελάτη/τισσας έχουν προτεραιότητα. Μέσω του διαλόγου αναζητούνται οι συνθήκες μέσα στις οποίες ο/η πελάτης/τισσα μπορεί να ενεργοποιήσει ίδιους πόρους για να επιτύχει τους στόχους του/της αυτόνομα.

4.1 ΣΥΣΤΗΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΑ ΘΕΜΕΛΙΑ

Οι θεωρητικές καταβολές του συστημικού μοντέλου αναφέρονται στις θεωρίες των κοινωνικών συστημάτων (Luhman 1990, Willke 1982), στον ριζοσπαστικό κονστρουκτιβισμό (von Glasersfeld 1995), στο μοντέλο της αυτοποίησης (Maturana 1991, Varela 1987), στην κυβερνητική δεύτερης γενιάς (Foerester), στην επικοινωνία των ασθενειών (Bateson 1997) και στη συστημική οικογενειακή θεραπεία (Selvini--Palazzoli 1989, Boscolo et al. 1975). Η συστημική συμβουλευτική αναπτύχθηκε από τις προσεγγίσεις της οικογενειακής θεραπείας της δεκαετίας του 1950 της Virginia Satir και τα συστημικά μοντέλα των Gregory Bateson, Salvador Minuchin, Paul Watzlawick και Helm Stierlin.

4.2 ΣΥΣΤΗΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ: ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ

Η συστημική θεώρηση έχει χρησιμοποιηθεί καταρχάς στο **θεραπευτικό πεδίο**, αλλά με βάση τη συστημική θεωρία, έχει προκύψει μια σειρά συστημικών μοντέλων συμβουλευτικής και coaching για την κατανόηση ενός κοινωνικού ή προσωπικού πλαισίου. Για τον λόγο αυτό, οι συστημικές προσεγγίσεις εφαρμόζονται στα πιο ποικιλόμορφα επαγγελματικά και προσωπικά πλαίσια.

Η συστημική συμβουλευτική ζητείται συχνά σε οργανισμούς όπως οι **επιχειρήσεις** και αποσκοπεί στην εξεύρεση νέων τρόπων ανάπτυξης των εργαζομένων και της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης μέσω της προώθησης της αυτοοργανωμένης μάθησης.

Εφαρμόζεται επίσης στις **σχολικές μονάδες**: στο σχολικό επίπεδο που αφορά τις σχέσεις με τους/τις εκπαιδευτικούς, τους/τις μαθητές/τριες, τις μαθησιακές δυσκολίες και τον προσανατολισμό· και στο ψυχοκοινωνικό-προσωπικό επίπεδο που αφορά τη σχολική.

Αυτό όμως που παρουσιάζει μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την προοπτική των Κατευθυντήριων Οδηγιών Συμβουλευτικής Care4Carers είναι ότι οι συστημικές συμβουλευτικές παρεμβάσεις εντάσσονται σε αυτό το πεδίο μελετών όχι μόνο με την πρόθεση να βοηθήσουν τους/τις πελάτες/ισσες στην επαγγελματική επανατοποθέτηση, στη λήψη ικανοποιητικών αποφάσεων για το επάγγελμά τους και στην επίλυση συναισθηματικών συγκρούσεων που είναι συνυφασμένες με τον εργασιακό χώρο. Η μέθοδος της συστημικής συμβουλευτικής μπορεί πάνω απ' όλα να βοηθήσει τους/τις πελάτες/ισσες **να οικοδομήσουν νέα και πιο αποτελεσματικά επαγγελματικά περιβάλλοντα** μέσα σε πραγματικούς ή υποθετικούς οργανισμούς.

Σε αυτό το πλαίσιο, η συστημική συμβουλευτική μπορεί να εφαρμοστεί από τον/την εργασιακό/κή σύμβουλο για να βοηθήσει τον/την πελάτη/τισσα να χαράξει μια εξατομικευμένη πορεία για να βελτιώσει τις πιθανότητες ένταξης και επανένταξης του/της στην αγορά εργασίας.

Επειδή η συστημική συμβουλευτική ασχολείται με την απάντηση ερωτημάτων που αφορούν συγκεκριμένα επαγγελματικά πλαίσια και στοχεύει στην επίλυση ενός προβλήματος μέσω μιας εποικοδομητικής ή κονστρουκτιβιστικής συζήτησης (Tomaschek 2003), είναι μια συμβουλευτική προσανατολισμένη στη διαδικασία των πόρων και των λύσεων: ο/η πελάτης/τισσα είναι ο/η ειδικός στα προβλήματά του/της και στις απαντήσεις που πρέπει να βρεθούν. Ο/Η εργασιακός/κή σύμβουλος τον/τη βοηθά στον εντοπισμό των καταλληλότερων λύσεων, χωρίς όμως να του/της προσφέρει έτοιμες απαντήσεις.

Η διαδικασία αυτή πραγματοποιείται μέσω ποικίλων τρόπων παρέμβασης (γενικά μέσω τεχνικών που βασίζονται στην αμφισβήτηση, στις μεταφορές, στην εξωτερίκευση, στη διάλυση της σκέψης κλπ.), οι οποίοι προσανατολίζονται

στους στόχους και αποσκοπούν στην ανάπτυξη κριτηρίων για την επίτευξη αξιολογήσιμων στόχων από κοινού με τον/την πελάτη/τισσα.

Ο/Η πελάτης/τισσα αναλύει τη «συμβολή» και τις δυνατότητές του/της στη διαδικασία της αλληλεπίδρασης. Στη συνέχεια, αναπτύσσει εναλλακτικές λύσεις σε σχέση με την προβληματική συμπεριφορά ή σε σχέση με την άποψή του (μοντέλο προσανατολισμένο στη λύση και στους πόρους).

5. ΠΟΙΟΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΙ/ΚΕΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ/ΣΤΡΙΕΣ;

Οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στρίες (ή άτυπτοι/πες φροντιστές/στρίες) είναι μέλη της οικογένειας, γείτονες/νισσες ή φίλοι/λες που παρέχουν ως επί το πλείστον μη αμειβόμενη φροντίδα σε ηλικιωμένους/νες, άτομα με αναπηρία ή άλλα άτομα με μακροχρόνιες ανάγκες φροντίδας και υποστήριξης. Αν και τα μέλη της οικογένειας αποτελούν τη μεγαλύτερη ομάδα, οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στρίες μπορεί να είναι φίλοι/λες, γνωστοί/στές, γείτονες/νισσες και άλλα άτομα που παρέχουν αυτού του είδους τη φροντίδα: γενικά, κάθε άνθρωπος που συνδέεται με στενή φιλία ή αγάπη με το άτομο που φροντίζει.

Εκτιμάται ότι οι άτυπτοι/πες φροντιστές/στρίες παρέχουν πάνω από το 80% του συνόλου της μακροχρόνιας φροντίδας στην Ευρώπη, ενώ ιδιαίτερα μεγάλο βάρος επωμίζονται οι γυναίκες, οι οποίες αντιπροσωπεύουν περίπου τα δύο τρίτα αυτού του τομέα φροντίδας (Hoffman & Rodrigues, 2010). Ο ρόλος των οικογενειακών φροντιστών/στριών είναι κομβικός και θα ενισχυθεί ακόμη περισσότερο στο μέλλον λόγω της γήρανσης του πληθυσμού και της αύξησης των ασθενειών που σχετίζονται με την ηλικία.

Ο τομέας της άτυπης φροντίδας στις επτά (7) χώρες που εξετάστηκαν στο έργο Care4Carers (Αυστρία, Βουλγαρία, Κύπρος, Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία) φαίνεται να είναι αρκετά μεγάλος, παρόλο που στις περισσότερες χώρες δεν υπάρχουν επίσημες στατιστικές ή άμεσες ενδείξεις για τον αριθμό των άτυπων φροντιστών/στριών. Αυτή η έλλειψη στοιχείων μαρτυρά την απουσία νομικού πλαισίου για τη μη επαγγελματική φροντίδα, η οποία αποτελεί ένα από τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η ομάδα αυτή στις περισσότερες χώρες, καθώς διαπιστώνεται χρόνια έλλειψη θεσμικών δομών καθώς και χρηματοδότησης. Στην πλειονότητα αυτών των χωρών, είτε λόγω έλλειψης επαρκούς εθνικής υποδομής ή/και λόγω πολιτισμικών προτύπων, συνηθίζεται οι άνθρωποι να αναλαμβάνουν αυτού του είδους την ευθύνη από αίσθημα καθήκοντος απέναντι στις οικογένειές τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, η άτυπη φροντίδα που παρέχεται από τα μέλη της οικογένειας να θεωρείται συχνά αυτονόητη και ιδιωτική υπόθεση.

Παρόλο που το ποσοστό των ανδρών στο σύνολο των φροντιστών αυξάνεται σταδιακά, η ιδιωτική κατ' οίκον φροντίδα παρέχεται κατά κύριο λόγο από γυναίκες σε όλες τις χώρες εταίρους – συνήθως πρόκειται για την κόρη, τη σύζυγο, τη νύφη ή τη μητέρα του ατόμου που χρήζει φροντίδας. Η σημαντικότερη ομάδα ατόμων που χρειάζονται φροντίδα στις χώρες-εταίρους είναι οι ηλικιωμένοι/νες. Η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων που λαμβάνουν φροντίδα είναι άνω της ηλικίας συνταξιοδότησης και ακολουθεί ένας πολύ μεγάλος αριθμός παιδιών.

Τα ευρήματα δείχνουν ότι στις περισσότερες από αυτές τις χώρες, είναι δύσκολο για τις γυναίκες που παρέχουν οικογενειακή φροντίδα να συνδυάσουν την εργασία με το βάρος της φροντίδας για διάφορους λόγους (π.χ. έλλειψη διαθεσιμότητας ευέλικτων συνθηκών εργασίας, σωματική εξάντληση, συναισθηματική επιβάρυνση, αίσθημα ντροπής ή/και ενοχής για την ανάδειξη του προβλήματος της φροντίδας κ.λπ.). Γι' αυτό, συχνά αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την εργασία τους, καθώς και την αγορά εργασίας εξ ολοκλήρου, για απροσδιόριστο χρονικό διάστημα.

5.1 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ/ΣΤΡΙΩΝ

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στρίες είναι πολλές και, μερικές φορές, εξαιρετικά σοβαρές. Όπως αναφέρθηκε, η έλλειψη νομοθετικής αναγνώρισης σε εθνικό επίπεδο σε ορισμένες χώρες-εταίρους συνεπάγεται τη χρόνια απουσία επαρκών και ειδικών υποστηρικτικών υπηρεσιών και χρηματοδότησης. Εκτός από τη νομική αναγνώριση, υπάρχει συν τοις άλλοις μεγάλη ανάγκη να αναγνωριστεί η κοινωνική σημασία του ρόλου του/της οικογενειακού/κής φροντιστή/στρίας, χωρίς τον οποίο το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας των ίδιων χωρών θα αντιμετώπιζε σοβαρότατες δυσκολίες. Ωστόσο, τα προβλήματα αυτά αντιπροσωπεύουν μόνο τα επιφανειακά ζητήματα που μπορούν να γίνουν αντιληπτά με μια πρώτη ματιά.

Το βαρύ φορτίο της φροντίδας συνοδεύεται συχνά και από πολλές πτυχές που πρέπει να λάβει υπόψη του ο/η εργασιακός/κή σύμβουλος:

1 - **Κίνδυνοι για την υγεία:** οι φροντιστές/στρίες είναι συχνά σωματικά και συναισθηματικά καταβεβλημένοι/νες· οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στρίες παρουσιάζουν σημαντικά αυξημένη πιθανότητα εμφάνισης σοβαρών ασθενειών σε σύγκριση με τους μη-φροντιστές/στρίες.

Η σωματική επιβάρυνση προκύπτει από τις σωματικές προσπάθειες που συνδέονται με τη φροντίδα, όπως για παράδειγμα:

- σκύψιμο,
- άρση βάρους,
- μονομερείς κινήσεις που απαιτούν αρκετή δύναμη και
- συχνά διακεκομμένος ύπνος.

Σε αυτή την κατάσταση, οι φροντιστές/στρίες συχνά δίνουν ελάχιστη προσοχή στη δική τους υγεία ή ευημερία, παραβλέπουν τα συμπτώματα/σωματικά προειδοποιητικά σημάδια, αναβάλλουν τα ραντεβού με τον/τη γιατρό κλπ.

Σε αυτόν τον κατάλογο, θα πρέπει επιπλέον να συμπεριληφθεί η σωματοποίηση της ψυχολογικής δυσφορίας.

2 - Ψυχολογικά και συναισθηματικά προβλήματα: μερικά από τα κύρια προβλήματα που θα μπορούσαν να απαριθμηθούν είναι η δυσκολία κατανόησης της κατάστασης του/της αποδέκτη/κτριας της φροντίδας τους, η απογοήτευση, η μοναξιά, η έλλειψη επίγνωσης της σημασίας των καθηκόντων που εκτελούν, η ντροπή, η αρνητική πεποίθηση ότι δεν παρέχουν επαρκή φροντίδα, η χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση.

Υπάρχουν μεταξύ άλλων περίπλοκα και πολύπλευρα ζητήματα που συνδέονται με το συντριπτικό αίσθημα ευθύνης και την ανησυχία για το τι θα φέρει το μέλλον, τη συνεχή πίεση του χρόνου και τον υπερβολικό αριθμό καθηκόντων.

Αυτά οφείλονται στην ανασφάλεια και στα αισθήματα ενοχής (Πώς μπορώ να τα καταφέρω; Πώς θα συνεχίσω; Θα επιδεινωθεί η κατάσταση; Τα κάνω όλα σωστά; Μήπως χάνω άλλους/λες ανθρώπους/εργασίες/τομείς της ζωής που αδικώ; Τι γίνεται με το δικό μου μέλλον;) αλλά και στις μεταβαλλόμενες σχέσεις και ρόλους στο πλαίσιο της οικογενειακής δομής: οι φροντιστές/στρίες καλούνται να αντιμετωπίσουν τις διαρκώς μεταβαλλόμενες ισορροπίες στη δυναμική της οικογένειας, που απορρέουν από την έντονη συν-εξάρτηση που προκύπτει μεταξύ φροντιστή/στρίας και εξυπηρετούμενου/ης, ο/η οποίος/α μπορεί να γίνει αποδέκτης/κτρια του εκνευρισμού και του ξεσπάσματος του/της φροντιστή/στρίας.

Λαμβάνοντας υπόψη πόσο απίστευτα σκληρή είναι αυτή η εικόνα, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι οι φροντιστές/στρίες αναφέρουν συχνά ότι αισθάνονται μόνοι/νες και καταβεβλημένοι/νες.

3 - Κοινωνικός αποκλεισμός και απομόνωση: η έλλειψη προσωπικού χρόνου είναι μια από τις βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι φροντιστές/στρίες. Συχνά συνοδεύεται από το αίσθημα της απομόνωσης, καθώς η ανάγκη να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους και να αφιερωθούν πλήρως στη φροντίδα ενός/μιας άρρωστου/στης συγγενή για άγνωστο μερικές φορές χρονικό διάστημα, μπορεί να τους/τις κάνει να αισθάνονται απομονωμένοι/νες από τον έξω κόσμο, παραμελώντας τους προσωπικούς τους στόχους, τα όνειρα και τις σχέσεις τους.

Επειδή μένουν τον περισσότερο χρόνο στο σπίτι, συχνά αισθάνονται ότι δεν έχουν πολλά να πουν όταν συμμετέχουν σε μια συζήτηση - η φροντίδα, δυστυχώς, συνήθως δεν θεωρείται ιδιαίτερα ελκυστικό θέμα συζήτησης και έχει μικρό κοινωνικό κύρος.

Από την πλευρά τους, άλλοι/λες συγγενείς και φίλοι/λες τους συχνά αποφεύγουν την επαφή μαζί τους, είτε λόγω ένοχης συνείδησης, είτε λόγω έλλειψης κοινών ενδιαφερόντων, είτε λόγω προβλημάτων επικοινωνίας, είτε απλώς επειδή θεωρούν ότι ο/η φροντιστής/στρια είναι απών/πυσα.

4 - Μειωμένες πιθανότητες απασχολησιμότητας: οι φροντιστές/στρίες που εγκαταλείπουν την εργασία τους τείνουν να αποσυνδέονται εντελώς από την αγορά εργασίας, λόγω της δυσκολίας να είναι ανταγωνιστικοί/κές σε μια ηλικία που θεωρείται πολύ προχωρημένη για να αναζητήσουν εργασία και λόγω του ότι θα πρέπει να εξηγήσουν το «κενό χρονικό διάστημα» στο βιογραφικό τους σημείωμα.

Σε αυτό προστίθεται συχνά μια «ανεπαρκής» εκπαίδευση στην αρχή και ο φόβος ότι δεν θα συναντήσουν αρκετή ευελιξία εκ μέρους του/της προϊσταμένου/νης τους για να μπορέσουν να συνδυάσουν τις ευθύνες φροντίδας τους. Από πλευράς τεχνικών δεξιοτήτων (hard skills), οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στρίες συχνά στερούνται βασικών δεξιοτήτων που ζητούν οι εργοδότες/τριες, όπως δεξιότητες πληροφορικής, γνώση ξένων γλωσσών ή τεχνολογικές ικανότητες γενικότερα.

5 - Οικονομικές δυσκολίες: σε ορισμένες περιπτώσεις, μεγάλη πρόκληση αποτελεί η έλλειψη ή η ανεπάρκεια οικονομικής υποστήριξης προς τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στρίες που αναγκάζονται να μειώσουν ή να εγκαταλείψουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα λόγω της παροχής φροντίδας.

Κατά συνέπεια, το εισόδημά τους θα μειωθεί λόγω των χαμένων επαγγελματικών ευκαιριών, καθώς και το συνταξιοδοτικό τους εισόδημα, που θα επηρεαστεί από την έλλειψη ή τη μείωση των εισφορών.

Επιπλέον, τα έξοδα που σχετίζονται με τη φροντίδα, όπως οι προσαρμογές στο σπίτι, είναι εξαιρετικά υψηλά και μπορεί να επιβαρύνουν περαιτέρω οικονομικά τους/τις άτυπους/πες φροντιστές/στρίες.

6 - Άλλες προκλήσεις: δεδομένης της δυσκολίας κατανόησης των αναγκών των υποστηριζόμενων, της απουσίας κατάλληλης κατάρτισης για τον εντοπισμό και

την κάλυψη των αναγκών τους, των δυσκολιών στην εξεύρεση απαραίτητων υπηρεσιών και επαγγελματικής βοήθειας, της έλλειψης πληροφόρησης ή των γραφειοκρατικών εμποδίων στην υποβολή αιτήσεων για υπηρεσίες υποστήριξης, οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στριες μπορεί να έχουν πολύ λίγη ενέργεια και κίνητρα για την αναζήτηση νέας εργασίας. Ακόμη μεγαλύτερη πρόκληση αποτελεί γι' αυτούς/τές η επανένταξη στην αγορά εργασίας με την παράλληλη παροχή φροντίδας. Αξίζει μάλιστα να σημειωθεί ότι η πίεση του χρόνου μπορεί να είναι αμείλικτη κατά την προσπάθεια να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ της οικογενειακής ζωής, της εργασίας και της φροντίδας ενός/μιας συγγενή.

5.2 ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ

Παρακάτω παρουσιάζονται, ενδεικτικά και όχι εξαντλητικά, οι ιστορίες δύο οικογενειακών φροντιστών/στριών που μπορούν να θεωρηθούν σημαντικές για τον καλύτερο προσδιορισμό των χρηστών/στριών-στόχων των Κατευθυντήριων Οδηγιών Συμβουλευτικής.

Πρόκειται για συγκεκριμένες εθνικές περιπτώσεις, οι οποίες προέκυψαν κατά το στάδιο της προκαταρκτικής έρευνας από τις συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν σε όλες τις χώρες-εταίρους. Τα παραδείγματα αυτά δεν θα πρέπει να εκληφθούν ως τρόπος επιβεβαίωσης πιθανών προκαταλήψεων ή στερεοτύπων, αλλά θα πρέπει να θεωρηθούν μόνο ως πιθανά μοντέλα καταστάσεων που θα μπορούσαν να εμφανιστούν κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής δραστηριότητας.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 1: ΓΥΝΑΙΚΑ, 48 ΕΤΩΝ, ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ, ΑΝΕΡΓΗ

Ο πατέρας της είναι βαριά δυσκίνητος και καθόλου αυτόνομος. Η μητέρα της χρειάζεται βοήθεια με βασικές δραστηριότητες στην καθημερινή ζωή, καθώς έχει περιορισμένες κινητικές δεξιότητες και δεν είναι σε θέση να τις εκτελέσει.

Πριν από την επιδείνωση της υγείας του πατέρα της, ήταν πωλήτρια/οπτικός σε κατάστημα ρούχων, σχεδιάζοντας να ξεκινήσει τη δική της επιχείρηση. Αναγκάστηκε να εγκαταλείψει το σχέδιο για να φροντίσει την οικογένειά της και, μη μπορώντας να συνδυάσει το ωράριο της επιχείρησης με τις οικογενειακές ανάγκες, αποφάσισε να εγκαταλείψει τη δουλειά της.

Για να επωφεληθεί από την εμπειρία της στη φροντίδα και να προσπαθήσει να βρει τουλάχιστον μια θέση εργασίας μερικής απασχόλησης, εγγράφηκε σε ένα μάθημα για να γίνει βοηθός υγειονομικής περίθαλψης.

Ζει με τον σύντροφό της σε ένα σπίτι πολύ κοντά σε αυτό των γονέων της και ξυπνάει κάθε μέρα στις 5.30π.μ. για να εκτελέσει τις οικιακές της δραστηριότητες. Στη συνέχεια περνάει το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας στο σπίτι των γονέων της για να τους φροντίζει. Επιπλέον, ανάλογα με την κατάσταση της υγείας τους, διανυκτερεύει μαζί τους 2-3 φορές την εβδομάδα. Έχει καθιερώσει μια ρουτίνα για να αντιμετωπίζει όλες τις εργασίες με τον καλύτερο δυνατό τρόπο: ξυπνάει τον πατέρα της και στη συνέχεια εκτελεί όλες τις διαδικασίες που σχετίζονται με την προσωπική του υγιεινή, τα γεύματα και τα φάρμακά του, και ελέγχει παραμέτρους όπως η αρτηριακή πίεση και η γλυκόζη του αίματος. Είναι επίσης υπεύθυνη για τον προγραμματισμό των εργασιών και των ιατρικών ραντεβού.

Τις απογευματινές ώρες, αφιερώνεται στη μελέτη ή παρακολουθεί μαθήματα, ενώ ο πατέρας της παρακολουθεί τηλεόραση και την καλεί μόνο όταν είναι απαραίτητο.

Δεν έχει χρόνο για τον εαυτό της και για τη σχεσιακή/διαπροσωπική της ζωή, η οποία αυτή τη στιγμή βιώνει μια βαθιά κρίση. Παρά την ηλικία της, ανέλαβε να προσαρμόσει τη ζωή της στις ανάγκες της οικογένειάς της και να μάθει ένα νέο επάγγελμα.

Οι ελπίδες της όσον αφορά την επαγγελματική της πορεία και τις επαγγελματικές της φιλοδοξίες βασίζονται στην ηρεμία και την οικονομική ασφάλεια για την οικογένειά της. Τόνισε την έντονη ανάγκη για βοήθεια στη δραστηριότητα φροντίδας των γονέων της, καθώς η ίδια δεν μπορεί να είναι πάντα παρούσα. Θα χρειαζόταν επίσης να ξανακερδίσει κάποιο ελεύθερο χρόνο για τον εαυτό της, για να ανακουφίζεται και να φροντίζει τις κοινωνικές της σχέσεις.

Ισχυρίζεται ότι δεν έλαβε καμία βοήθεια όσον αφορά τις υπάρχουσες δομές υποστήριξης, μεταξύ άλλων από τον οικογενειακό γιατρό. Στο πλαίσιο της προετοιμασίας της για την υποβολή αίτησης για εργασία, θα πρέπει να κατανοήσει ποιος μπορεί να την υποστηρίξει στις πρακτικές βοήθειες, αλλά δεν έχει αρκετούς οικονομικούς πόρους για να προσλάβει επαγγελματία στο σπίτι.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ 2: ΓΥΝΑΙΚΑ, 42 ΕΤΩΝ, ΜΕ ΑΠΟΛΥΤΗΡΙΟ ΛΥΚΕΙΟΥ – ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΣΕ ΒΑΣΗ ΗΠΙΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Εδώ και τέσσερα χρόνια φροντίζει την 63χρονη μητέρα της που είναι 100% ανάπηρη. Η δυσκολίες της μητέρας ξεκίνησαν πριν από 15 χρόνια, αλλά μέχρι το 2018 ο πατέρας της τη φρόντιζε 24 ώρες το 24ωρο. Στη συνέχεια, τρεις μήνες μετά τη διάγνωση, απεβίωσε λόγω καρκίνου. Επικοινωνήσε μαζί της το γραφείο αναπηρίας του τοπικού οργανισμού υγείας επειδή κάποιος ανέφερε την περίπτωση της: μια γυναίκα με κόρη 3 ετών και πλήρη απασχόληση που έπρεπε να βοηθήσει ένα άτομο με πλήρη εικόνα αναπηρίας. Αυτή ήταν η στιγμή που συνειδητοποίησε ότι είχε γίνει οικογενειακός φροντιστής.

Αρχικά, μετέφερε τη μητέρα της σε ίδρυμα επειδή ένιωθε ανίκανη να αντιμετωπίσει την κατάσταση. Ήταν για σύντομο χρονικό διάστημα, επειδή η μητέρα της ήταν σε πλήρη διανοητική κατάσταση και ένιωθε ενοχές που την άφησε στον ξενώνα. Ως εκ τούτου, πήρε τη μητέρα της στο σπίτι προσπαθώντας να βρει υποστήριξη μέσω επαγγελματικής κατ' οίκον φροντίδας, αλλά επί μήνες δεν μπορούσε να βρει το κατάλληλο άτομο.

Τώρα έχει βρει έναν έμπιστο βοηθό που φροντίζει τη μητέρα της. Ωστόσο, αναγκάστηκε να ζητήσει ρύθμιση της μερικής απασχόλησης της για να συνεχίσει να διαχειρίζεται τις δουλειές του σπιτιού και τους λογαριασμούς.

Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει στην εξισορρόπηση της εργασίας και της φροντίδας αφορούν ιδίως τη μετακίνηση της μητέρας της σε εγκαταστάσεις υγείας, καθώς δεν έχει καμία απολύτως αυτονομία. Συχνά αναγκάζεται να απευθύνεται σε ιδιωτικές ενώσεις και τις υπηρεσίες τους, οι οποίες πρέπει να κλείνονται πολλές ημέρες νωρίτερα (για παράδειγμα, στην περίπτωση μιας νευρολογικής εξέτασης που είχε προγραμματιστεί μια ημέρα νωρίτερα, χρειάστηκε να καλέσει τον Ερυθρό Σταυρό, ο οποίος ζήτησε 120 ευρώ για μια μεταφορά 20 χιλιομέτρων).

Επισημαίνει ότι προωθείται μια δωρεάν υπηρεσία κοινωνικής μεταφοράς, αλλά είναι δύσκολο να επικοινωνήσει κανείς με αυτούς που τη διαχειρίζονται. Σημειώνει επίσης ότι μετά την έκτακτη ανάγκη του COVID είναι πολύ δύσκολο να λάβει υποστήριξη από τον οικογενειακό γιατρό. Για να αντιμετωπίσει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και φροντίδας, ζήτησε και έλαβε την ιδιότητα του φροντιστή που απορρέει από τον ιταλικό νόμο 104/1992, ο οποίος παρέχει κάποια μορφή δικαιωμάτων και προστασίας μόνο για ορισμένες πολύ συγκεκριμένες πτυχές της πρακτικής της βοήθειας.

Επιπλέον, ασχολήθηκε με την ευαισθητοποίηση της εταιρείας της σχετικά με το θέμα της οικογενειακής φροντίδας και πέτυχε τη δημιουργία μιας "τράπεζας χρόνου" για τους φροντιστές: όλοι οι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών μπορούν να χρησιμοποιούν μια εργάσιμη ημέρα το χρόνο (8 ώρες) για τις πρακτικές φροντίδας τους.

Μέσα από την άτυπη εμπειρία της φροντίδας, έμαθε μερικές πολύτιμες δεξιότητες, όπως το πώς να διαχειρίζεται την κινητοποίηση ενός ασθενούς. Έχει επίσης αναπτύξει καλές δεξιότητες ενσυναίσθησης, τις οποίες χρησιμοποιεί τώρα ως διευκολύντρια σε ομάδες υποστήριξης φροντιστών. Επισημαίνει την ανάγκη να μάθει να αφιερώνει χρόνο στον εαυτό της, να δουλεύει πάνω στα δικά της θέματα και όρια και να απέχει από την αίσθηση ότι πρέπει απαραίτητα να είναι πάντα διαθέσιμος και υπεύθυνος για τα πάντα.

6. ΠΟΙΟΣ/Α ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ Ο/Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ/ΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ;

Η εργασιακή συμβουλευτική ορίζεται γενικά ως η υπηρεσία υποστήριξης του ατόμου στον σχεδιασμό και την ανάπτυξη του δικού του επαγγελματικού σχεδίου, ξεκινώντας από τα μέτρα και τις ενεργές πολιτικές που είναι διαθέσιμες σε τοπικό επίπεδο, συνδυάζοντάς τα με τις υπηρεσίες που πρέπει να ενεργοποιηθούν και τους στόχους της ατομικής συμβουλευτικής παρέμβασης.



Η παροχή υποστήριξης για την ανάπτυξη ενός επαγγελματικού σχεδίου με μια συστημική επικοινωνιακή προσέγγιση σημαίνει να οικοδομηθεί μαζί με τον/την πελάτη/τισσα μια πορεία προσανατολισμού, η οποία αποτελείται τόσο από συνοδευτικές δραστηριότητες όσο και από την εμπλοκή του υποκειμένου στην ανάληψη ενεργού ρόλου. Δεν σημαίνει μόνο τη μετάδοση τεχνογνωσίας, αλλά και την ενθάρρυνση διαδικασιών συζήτησης και αναστοχασμού για μια δραστηριότητα προσανατολισμένη σε πόρους και λύσεις, με αποτέλεσμα οι πελάτες/τισσες να αναγνωρίζουν τα δυνατά τους σημεία σε όλους τους τομείς της ζωής, να θέτουν τις προσωπικές τους λύσεις και στόχους και να χαράζουν τη δική τους επαγγελματική πορεία.

Αυτός ο γενικός ορισμός, με ορισμένες προσαρμογές, ισχύει και για την ειδική ομάδα-στόχο των οικογενειακών φροντιστών/στριών.

Ένα μοντέλο επαγγελματικής συμβουλευτικής περιλαμβάνει τους ακόλουθους γενικούς στόχους:

- αναγνώριση, ορισμός και αξιολόγηση των προσωπικών δεξιοτήτων·
- επαγγελματική διερεύνηση και επιλογή επαγγελματικών τομέων·
- επαγγελματική κατάρτιση, τοποθέτηση και παρακολούθηση.

Είναι προφανές ότι, σε επίπεδο στόχων, τα τυπικά προγράμματα επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορούν να αποδειχθούν αποτελεσματικά για τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες. Ωστόσο, ορισμένα στάδια χρειάζεται συχνά να τροποποιηθούν προκειμένου να προσαρμοστούν στα χαρακτηριστικά και τα ιδιαίτερα αιτήματα αυτής της ομάδας.

Ο γενικός στόχος του/της συμβούλου που ασχολείται με τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στριες είναι να τους/τις βοηθήσει, καταρχάς, να αποδεχθούν τον εαυτό τους και την τρέχουσα κατάστασή τους ως έχει και στη συνέχεια, να προετοιμάσει το έδαφος για περαιτέρω εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Πρόκειται για μια μακροχρόνια εξελικτική διαδικασία, η οποία, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των ατόμων αυτών (π.χ. μειωμένη απασχολησιμότητα, ψυχολογικά και συναισθηματικά προβλήματα, αδυναμία στο επίπεδο λήψης αποφάσεων, χαμηλή αυτοεκτίμηση, κοινωνικός αποκλεισμός κλπ.), είναι προτιμότερο να ξεκινήσει μόλις το άτομο είναι σε θέση να την αναλάβει.

Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι υπάρχει μεγάλη ποικιλία καταστάσεων φροντίδας όσον αφορά τις χρονικές απαιτήσεις και τη σωματική/συναισθηματική/γνωστική επιβάρυνση που με τη σειρά τους έχουν διαφορετικές επιπτώσεις στη στάση των οικογενειακών φροντιστών/στριών απέναντι στην αγορά εργασίας. Ο κόσμος των φροντιστών/στριών είναι πολύ ετερογενής και κάθε κατάσταση είναι πολύ ιδιαίτερη, με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο να καταλήξουμε σε μια καθολική στρατηγική που να ταιριάζει σε κάθε κατάσταση, καθώς πρέπει να ληφθούν υπόψη όλοι οι άλλοι τομείς της ζωής του/της φροντιστή/στριας.

Γι' αυτό, ο/η εργασιακός/κή σύμβουλος σταδιοδρομίας που ασχολείται με αυτό το συγκεκριμένο είδος πελατών/τισσών θα πρέπει να υιοθετεί μια εξατομικευμένη προσέγγιση και να διαθέτει ορισμένες σημαντικές κοινωνικές και προσωπικές δεξιότητες (soft skills), ικανότητες και γνώσεις, όπως:

- ανεκτικότητα·
- απροκατάληπτο πνεύμα·
- ικανότητα αυτογνωσίας και αυτοαναστοχασμού σχετικά με τη δική τους συμπεριφορά·
- ενσυναίσθηση·
- ευελιξία (αποτελεσματική διαχείριση της αλλαγής)·
- ικανότητα αυτοπαρακίνησης και παρακίνησης των άλλων·
- προνοητικότητα – εστίαση στα θέματα που μπορούν να αλλάξουν (κύκλος επιρροής)·
- αυτοπειθαρχία ως προς την οριοθέτηση των επαγγελματικών και προσωπικών σχέσεων·
- προθυμία μάθησης και συνεχούς εξέλιξης του εαυτού τους·

- ικανότητα χειρισμού πολιτισμικών διαφορών (εφόσον χρειαστεί)·
- γνώση της αγοράς εργασίας, της δυναμικής, των δυνατοτήτων και των απαιτήσεών της·
- επικοινωνιακές δεξιότητες – ικανότητα κατανόησης εννοιών και συνοψίσεώς τους σε απλά και κατανοητά μηνύματα·
- ψηφιακές ικανότητες – ικανότητα συνδυασμού των δια ζώσης συναντήσεων με την ηλεκτρονική μάθηση (e-learning).

6.1 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Όπως σε κάθε επάγγελμα υπάρχουν δυσκολίες, έτσι και οι εργασιακοί/κές σύμβουλοι οικογενειακών φροντιστών/στριών καλούνται κατά καιρούς να αντιμετωπίσουν τα δικά τους εμπόδια.

Προσωπική έναντι Επαγγελματικής Συμπεριφοράς

Οι σύμβουλοι είναι άνθρωποι πρωτίστως και μετά επαγγελματίες. Κάθε άτομο έχει την τάση να διαμορφώνει και να αναπτύσσει τις δικές του βασικές πεποιθήσεις και συστήματα αξιών καθώς βιώνει την ανάπτυξη με την πάροδο των ετών. Ως σύμβουλος, ωστόσο, είναι σημαντικό να θυμάται να αφήνει πίσω του τις προσωπικές απόψεις και προκαταλήψεις προτού επιλέξει να βοηθήσει κάποιον/α άλλο/λη. Η διατήρηση μιας ουδέτερης στάσης είναι πάντα πιο εύκολη στα λόγια παρά στην πράξη, και παρόλο που πολλοί άνθρωποι μπορεί να ισχυρίζονται ότι είναι ανοιχτοί στην αποδοχή όλων των ειδών ποικιλομορφίας, ενδεχομένως να είναι αρκετά δύσκολο να συμπεριφέρονται στην πραγματικότητα με αυτόν τον τρόπο.

Γνώση των ορίων

Ενίοτε είναι πιθανό ένας/μια σύμβουλος να έρθει αντιμέτωπος/πη με καταστάσεις στις οποίες μπορεί να νιώσει την επιθυμία να παρεκκλίνει από την πορεία του/της και να δώσει στους/στις πελάτες/τισσές του/της συγκεκριμένες λύσεις στα προβλήματά τους από ενσυναίσθηση ή συμπόνια. Ωστόσο, ως επαγγελματίας, οφείλει να συμμορφωθεί με τον Κώδικα Δεοντολογίας Συμβούλων, ο οποίος επ' ουδενί θα επέτρεπε στην πραγματικότητα έναν τέτοιο τρόπο επαγγελματικής συμπεριφοράς. Η δουλειά ενός/μιας συμβούλου είναι να διευκολύνει την αποτελεσματική σκέψη και να βοηθάει ένα άτομο να λάβει τις δικές του αποφάσεις και να σκεφτεί μόνο του, και όχι να του δίνει έτοιμες λύσεις, δεδομένου ότι αυτές μπορεί να είναι πολύ υποκειμενικές ως προς τη φύση τους:

δηλαδή, ενώ μια λύση μπορεί να κάνει θαύματα σε έναν άνθρωπο, μπορεί να μην είναι καθόλου ωφέλιμη για κάποιον άλλον.

Ενσυναίσθηση και αντικειμενικότητα παρά την ελάχιστη έως μηδενική παρόμοια εμπειρία

Ο/Η σύμβουλος είναι ένα άτομο που είναι σε θέση να συναισθανθεί αποτελεσματικά, να μπει στη θέση ενός άλλου ατόμου για να κατανοήσει τις ανησυχίες του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Ορισμένες φορές, ανάλογα με τη φύση της ανησυχίας, μπορεί να του/της είναι δύσκολο να είναι ταυτόχρονα ενσυναισθητικός/κή και αντικειμενικός/κή: το ζητούμενο είναι να πετύχει μια συνειδητή ισορροπία μεταξύ των δύο.

Ομοίως, μια άλλη πρόκληση που έρχεται στο προσκήνιο σχετίζεται με τους/τις πελάτες/τισσες που αμφισβητούν την ικανότητα του/της συμβούλου να κατανοήσει αυτό που περνούν, διότι δεν έχει βιώσει το ίδιο πράγμα ο/η ίδιος/δια. Δεν υπάρχει συγκεκριμένη απόδειξη γι' αυτό, γεγονός που το μετατρέπει σε εμπόδιο που μπορεί να δυσχεράνει τη συμβουλευτική διαδικασία.

Οι σύμβουλοι υποτίθεται ότι είναι αποτελεσματικοί/κές στο να ξεπερνούν τους παράγοντες που τους προκαλούν στρες.

Οι σύμβουλοι είναι γνωστοί και ως άνθρωποι που είναι επαγγελματίες στους τομείς της συναισθηματικής ευεξίας και της ψυχολογικής ευημερίας. Αυτό μπορεί να αποδειχθεί πρόκληση για τους/τις επαγγελματίες, εφόσον θεωρούνται ικανοί/νές να επιλύουν τα δικά τους προβλήματα. Όταν βιώνουν στρες, οι σύμβουλοι αντιμετωπίζουν τα προβλήματά τους ως άτομα και όχι ως επαγγελματίες. Γι' αυτό, ενώ μπορεί να τα καταφέρνουν περίφημα στην εργασία τους, η αντιμετώπιση των προσωπικών τους προβλημάτων μπορεί να είναι πολύ δύσκολη υπόθεση για ορισμένους/νες και μερικές φορές η υπέρβαση των ανησυχιών τους μπορεί να είναι εξαιρετικά επιβαρυντική και συντριπτική.

7. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Η διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα χρονικά περιθώρια που μπορεί να έχει στη διάθεσή του/της κάθε οικογενειακός/κή φροντιστής/στρια. Η μεθοδολογία πρέπει να είναι πολύ ευέλικτη από την άποψη αυτή και να παρέχει καθοδήγηση με βάση συντομότερες και μεγαλύτερες σε διάρκεια διαδικασίες συμβουλευτικής.

Ο/Η σύμβουλος θα πρέπει επίσης να εξετάσει τη δυνατότητα υιοθέτησης μιας μικτής προσέγγισης: ανάλογα με την κατάσταση, μπορεί να διαχειριστεί τα διάφορα στάδια της διαδικασίας **δια ζώσης ή διαδικτυακά**, υιοθετώντας μία ή περισσότερες διαφορετικές **ατομικές ή ομαδικές μεθοδολογίες**.

Η υιοθέτηση συστημικών κονστрукτιβιστικών τεχνικών coaching μπορεί να καταστήσει πιο δύσκολη την οριοθέτηση μιας τυποποιημένης προσέγγισης. Αντιθέτως, συνιστάται μια ευέλικτη εφαρμογή εργαλείων και τεχνικών σύμφωνα με τις ανάγκες των οικογενειακών φροντιστών/στριών και τον στόχο της συμβουλευτικής πρακτικής: απώτερη επιδίωξη είναι να βοηθηθούν οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στριες να επιτύχουν μια θετική και διαρκή αλλαγή.

Η πρόθεση είναι ο διμερής έλεγχος της όλης διαδικασίας, έτσι ώστε οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται να παρέχουν στον/στην πελάτη/τισσα την ευκαιρία και το ερέθισμα για αναστοχασμό, ώστε να τον/τη βοηθήσουν να εξετάσει εναλλακτικές λύσεις και να δημιουργήσει μια πρακτική χειραφέτησης.

7.1 ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ

Αν και ορισμένες από τις τεχνικές που προτείνονται παρακάτω περιλαμβάνουν γραφή ή ζωγραφική, μεγάλο μέρος κάθε από κοινού αναστοχασμού θα είναι προφορικής φύσης. Επομένως, ο/η σύμβουλος αντιμετωπίζει την πρόκληση τόσο της καλλιέργειας αυτής της στοχαστικής διαδικασίας όσο και της αποτύπωσης της ουσίας της για περαιτέρω συζήτηση.

Η ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΕΡΗ ΤΕΧΝΙΚΗ: Η ΑΦΗΓΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Μια αφήγηση, και η συγκεκριμένη μορφή αφήγησης που ονομάζεται "ιστορία", δεν ασχολείται απλώς με γεγονότα ή ιδέες ή θεωρίες - ή ακόμη και με όνειρα, φόβους και ελπίδες - αλλά με γεγονότα, θεωρίες και όνειρα από την οπτική γωνία της ζωής κάποιου και στο πλαίσιο των συναισθημάτων κάποιου. Είναι χρήσιμο να θυμόμαστε ότι όλη η γνώση που έχουν οι άνθρωποι έχει αποκτηθεί στο πλαίσιο της ζωής κάποιου, ως προϊόν των ελπίδων, των φόβων και των ονείρων κάποιου.

Η προσπάθεια να διατυπωθεί το νόημα σε συνδυασμό με την ανάγκη να διατηρηθεί το αποτέλεσμα διευκολύνεται καλύτερα με την ηχογράφηση της προφορικής συζήτησης, έτσι ώστε να δίνεται η δυνατότητα στον/στη σύμβουλο και στον/στην πελάτη/τισσα να ελέγξουν τι ειπώθηκε και πώς, με μια απλή αναπαραγωγή του ήχου (playback) που αρκεί ως υπενθύμιση κατά τη διάρκεια των συνεχιζόμενων συζητήσεων. Βέβαια, στις περισσότερες περιπτώσεις συμβουλευτικής, η ηχογράφηση είναι ανέφικτη ή ακατάλληλη, με αποτέλεσμα ο/η σύμβουλος να πρέπει να κρατάει σημειώσεις κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής συζήτησης στις οποίες να αποτυπώνονται οι λέξεις, οι δείκτες λόγου και οι μη-λεκτικές εκφράσεις που χρησιμοποιεί ο/η πελάτης/τισσα. Παράλληλα, θα πρέπει να εξηγήσει στον/στην πελάτη/τισσα την αναγκαιότητα να κρατά σημειώσεις ή να καταγράφει τη συνεδρία για να βοηθήσει στην καθοδήγηση της συζήτησης και ότι αυτές δεν θα κοινοποιηθούν σε κανένα τρίτο μέρος χωρίς τη συναίνεσή του/της.

Παρακάτω, μπορείτε να διαβάσετε έναν μη εξαντλητικό κατάλογο παραδειγμάτων ορισμένων από τα κύρια εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας:

Ημερολόγια

Τα ημερολόγια μπορούν να αποτελέσουν χρήσιμα εργαλεία για την ανάδειξη των μέσων (constructs) που διευκολύνουν/εμποδίζουν την πρόοδο του ατόμου σε κάθε τομέα της ζωής του. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν πριν από την πρώτη συμβουλευτική συνεδρία ως μέσο ενημέρωσης της αρχικής συζήτησης, μεταξύ των συνεδριών ως μέσο διερεύνησης συγκεκριμένων γεγονότων ή καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας ως μέσο ορατής παρακολούθησης της αλλαγής. Η επιλογή τους διευκολύνεται από τον συνδυασμό της αντιλαμβανόμενης ικανότητας και του ενδιαφέροντος που επιδεικνύει ο/η πελάτης/τισσα για την τεχνική, του βαθμού εμπιστοσύνης που έχει ήδη δημιουργηθεί και της συνετής επιλογής του βαθμού αυτοαποκάλυψης που απαιτείται από τον/την πελάτη/τισσα.

Η μέθοδος «ημερολόγιο ομάδας» (diary-in-group method) που αναπτύχθηκε από τη Σκανδιναβή κονστρουκτιβίστρια coach Jitka Linden (1990), συνδυάζει την ατομική καταγραφή ημερολογίου με τις ομαδικές συζητήσεις. Παρέχει τη δυνατότητα να σημειωθούν οι ομοιότητες και οι διαφοροποιήσεις των επαγγελματικών εμπειριών και επιτρέπει την ανταλλαγή, την αντιπαράθεση, την αμφισβήτηση και την ανάπτυξη μέσων σε μια υποστηρικτική ατμόσφαιρα. Η ανάπτυξη μιας τέτοιας ατμόσφαιρας υποβοηθείται από συμφωνίες εμπιστευτικότητας, καθώς και από την αναγνώριση ότι πολλοί παράγοντες, ορισμένοι πολύ λιγότερο προφανείς από άλλους, θα έχουν επηρεάσει τις επαγγελματικές αποφάσεις που λαμβάνονται εκείνη τη στιγμή «εν θερμώ».

Αντιπροσωπευτικά αντικείμενα ή δημιουργήματα

Ο/Η σύμβουλος ζητά από τον/την πελάτη/τισσα να φέρει στην πρώτη συνεδρία ένα αντικείμενο που σημαίνει κάτι γι' αυτόν/τήν και που λέει κάτι γι' αυτόν/τήν. Αυτό ενθαρρύνει την προσωπική αποκάλυψη που δεν συνηθίζεται σε επαγγελματικές περιστάσεις και παρέχει και στα δύο μέρη ασυνήθιστες κατασκευές για περαιτέρω διερεύνηση.

Μεταφορές

Οι Lakoff και Johnson (1980, σ. 156) πρότειναν ότι «οι μεταφορές έχουν συνεπαγωγές μέσω των οποίων αναδεικνύουν και καθιστούν συνεκτικές ορισμένες πτυχές της εμπειρίας μας».

Μια δεδομένη μεταφορά μπορεί να είναι ο μόνος τρόπος να αναδειχθούν και να οργανωθούν με συνοχή ακριβώς αυτές οι πτυχές της εμπειρίας της ζωής. Οι μεταφορές βοηθούν στη δημιουργία πραγματικοτήτων, ιδίως κοινωνικών πραγματικοτήτων. Μια μεταφορά μπορεί επομένως να είναι ένας χρήσιμος οδηγός για μελλοντική δράση.

Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για τη συμβουλευτική διαδικασία, διότι καθιστά σημαντικό τον εντοπισμό των διάχυτων μεταφορών στον προφορικό και τον γραπτό λόγο του/της πελάτη/τισσας.

LEGO

Το ενδιαφέρον για τη χρήση των LEGO επικεντρώνεται στο τι επιλέγουν οι πελάτες/τισσες να κατασκευάσουν, πώς εξηγούν αυτό που κατασκευάζουν και τους λόγους για τους οποίους το κατασκευάζουν με τον τρόπο που το κατασκευάζουν. Η ιδέα του παιχνιδιού θα έχει απήχηση σε κάποιους ανθρώπους αλλά όχι σε όλους. Επομένως, καλό θα ήταν να ελέγξετε αν οι πελάτες/τισσές σας έχουν τη διάθεση να δοκιμάσουν το παιχνίδι, προτού σπάσουν τα τούβλα. Τα LEGO είναι ένα πραγματικά ευέλικτο εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό πλαίσιο.

Σχέδια ρόλων

Η ζωγραφική είναι μια άλλη μέθοδος για την βελτίωση των ατόμων. Περιλαμβάνει το να ζητηθεί από τον/την πελάτη/τισσα να ζωγραφίσει τον εαυτό του/της σε κάποιους από τους ρόλους που επιτελεί, σημειώνοντας σε καθέναν από αυτούς τι περιμένει από τον εαυτό του/της. Η συζήτηση που θα ακολουθήσει μετά το σχέδιο μπορεί να αναφέρεται, για παράδειγμα, στο τι προσδοκούν οι άλλοι άνθρωποι από αυτόν/τήν, αν ανταποκρίνεται σε κάθε είδος προσδοκίας και πόσο καλά του/της επιτρέπει ο ρόλος να εκφράσει την ταυτότητά του/της με βάση το πώς αντιλαμβάνεται τον εαυτό του/της.

Χρήση εικόνων ή προεπιλεγμένων φωτογραφιών

Οι κonstrouκτιβιστικές συζητήσεις μπορούν να διευκολυνθούν με τη χρήση εικόνων, όπως καρτ ποστάλ ή φωτογραφιών που σχετίζονται με κάποιο τρόπο με το επίκεντρο της συζήτησης. Αυτές μπορούν να προετοιμαστούν από τον/τη σύμβουλο εκ των προτέρων ή, ακόμη, μπορεί να συλλεχθεί ένα μεγάλο σύνολο εικόνων ή φωτογραφιών για χρήση ανάλογα με την περίπτωση.

ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΑΡΧΕΣ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΚΑΘΕ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΥ

- Συνεργασία μεταξύ του συμβούλου και του πελάτη
- Οι συζητήσεις ως θεμέλια κατανόησης των ιστοριών και των εμπειριών ζωής
- Ο πελάτης αποφασίζει ποιες πληροφορίες θα στείλει
- Ιδιωτικότητα και εμπιστευτικότητα
- Όλες οι σημειώσεις που κρατά ο σύμβουλος πρέπει να είναι προσβάσιμες στον πελάτη.

Επιπλέον, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα, το έργο Care4Carers ανέπτυξε τον **Διαδικτυακό Hub για Οικογενειακούς/κές Φροντιστές/στριες**² με σκοπό να στηρίξει το σύνολο της συμβουλευτικής διαδικασίας: μια ελεύθερα προσβάσιμη διαδικτυακή περιοχή όπου οι οικογενειακοί/κές φροντιστές/στριες μπορούν να έχουν πρόσβαση σε εκπαιδευτικό υλικό και πόρους για περαιτέρω μάθηση, γενικές πληροφορίες σχετικά με την οικογενειακή φροντίδα, τις νομικές πτυχές, την ένταξη στην αγορά εργασίας, τη χρηματοδότηση και την υποστήριξη,

² <https://care4carers.dieberater.com/>

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ CARE4CARERS

Ο πελάτης, βάσει της συγκεκριμένης κατάστασης, των αναγκών που προκύπτουν και των στόχων που τίθενται, έχει στη διάθεσή του μια σειρά δωρεάν μαθημάτων κατάρτισης που παρέχονται ως προσφορά μικτής μάθησης.

Οι εκπαιδευτικές ενότητες αποσκοπούν στην προώθηση των ακόλουθων δεξιοτήτων και ικανοτήτων μεταξύ των εκπαιδευομένων (οικογενειακοί φροντιστές):

- να ενισχύσουν τις ικανότητές τους να αναπτύσσουν προοπτικές και να αξιολογούν τον εαυτό τους
- ανάπτυξη προσωπικών και κοινωνικών και ψηφιακών ικανοτήτων
- γνώσεις σχετικά με την αγορά εργασίας και δεξιότητες σε τεχνικές υποβολής αιτήσεων εργασίας

Οι πέντε εκπαιδευτικές ενότητες καλύπτουν τα ακόλουθα θέματα:

- 1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ/ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ**
- 2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ**
- 3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ**
- 4. ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠ'ΑΡΚΕΙΑ**
- 5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

καθώς και μια περιοχή δικτύωσης για την ανταλλαγή εμπειριών με άλλους/λες φροντιστές/στρίες.

Επειδή η χρονική ευελιξία (υποχρεώσεις φροντίδας) και η κινητικότητα (άτομα που ζουν σε αγροτικές περιοχές) αποτελούν κρίσιμο παράγοντα για τους/τις οικογενειακούς/κές φροντιστές/στρίες, το πεδίο και η έκταση των δια ζώσης προσφορών εκπαίδευσης προσανατολίζονται στις ανάγκες των συμμετεχόντων/χουσών:

- ευέλικτη εκπαίδευση - σχεδιασμένη ως μικτή μάθηση·
- σύντομη και περιεκτική για να περιοριστεί η αναγκαία επένδυση χρόνου·
- σπονδυλωτή, ώστε οι συμμετέχοντες/χουσες να μπορούν να επιλέγουν τα στοιχεία που είναι σχετικά·
- πολυαισθητηριακή - ανταποκρίνεται στην ποικιλομορφία της ομάδας-στόχου.

Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες μπορούν να πραγματοποιηθούν στην αίθουσα διδασκαλίας, σε εξωτερικό χώρο, εξ αποστάσεως ή μέσω πρακτικής άσκησης ή εργασίας τοποθέτησης/επανεξέτασης.

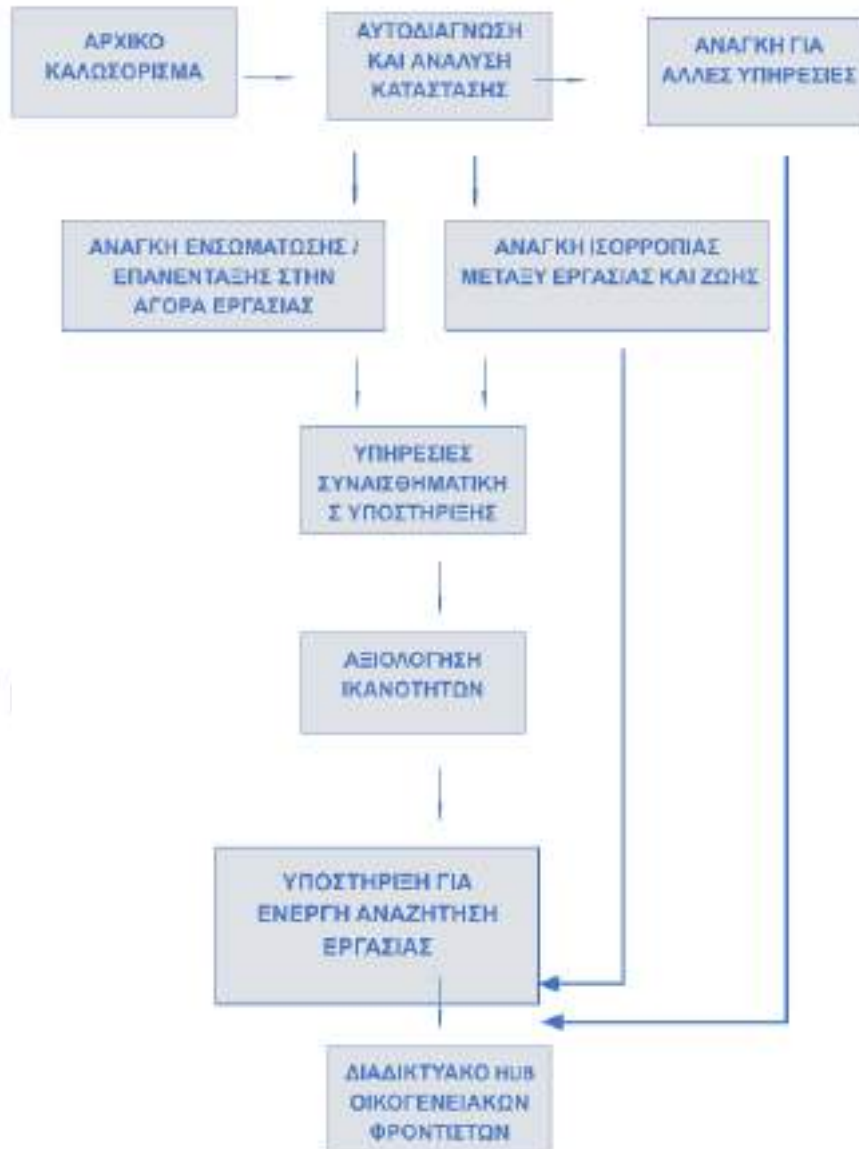
7.3 ΜΕΤΑΦΕΡΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Αυτή η στρατηγική συμβουλευτικής μπορεί να μεταφερθεί σε άλλες ομάδες-στόχους που έχουν αναγκαστεί να εξέλθουν από την αγορά εργασίας για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα εξαιτίας άλλων λόγων (π.χ. υποχρεώσεις φροντίδας παιδιών, ιατρική κατάσταση κλπ.).

Επιπρόσθετα, με την υιοθέτηση της συστημικής-κονστρουκτιβιστικής προσέγγισης, οι παρούσες κατευθυντήριες οδηγίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την παροχή συμβουλευτικής σε διάφορους τομείς, όχι μόνο σε αυτόν της τοποθέτησης σε θέση εργασίας:

- Στην ιδιωτική ζωή (π.χ. «πώς μπορώ να βελτιώσω τις σχέσεις μου;»)
- Στον οργανωτικό τομέα (π.χ. «ποια στρατηγική είναι πιο αποτελεσματική;»)
- Στο μέσον μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής (π.χ. «πώς θα μπορούσα να βελτιστοποιήσω την ιδιωτική μου ζωή σε συνδυασμό με την επαγγελματική μου ζωή;»)
- Στο μέσον μεταξύ της επαγγελματικής ζωής και του οργανωτικού τομέα (π.χ. «πώς θα μπορούσα να χρησιμοποιήσω τους επαγγελματικούς μου πόρους για οργανωτικούς σκοπούς;»)
- Στο μέσον μεταξύ της ιδιωτικής ζωής και του οργανωτικού τομέα (π.χ. «ποιος τύπος οργανισμού θα ικανοποιούσε καλύτερα τις ιδιωτικές μου ανάγκες;»)
- Μεταξύ των τριών διαφορετικών τομέων (π.χ. «πώς μπορώ να συντονίσω καλύτερα την ιδιωτική μου ζωή και την επαγγελματική μου καριέρα σε σχέση με τις ανάγκες του οργανισμού;»).

7.4 ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ



7.4.1 ΑΡΧΙΚΗ ΥΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε αυτό το στάδιο, ο/η σύμβουλος εξασφαλίζει στον/στη φροντιστή/στρια σχετικές και ολοκληρωμένες πληροφορίες σχετικά με τα κύρια χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και τις διαθέσιμες υπηρεσίες που υποστηρίζουν την ένταξη του - ή την επανένταξή του/της - στην αγορά εργασίας.

Ο/Η επαγγελματίας παρέχει μεταξύ άλλων πληροφορίες σχετικά με πρόσθετες δομές ή/και συμβουλευτικά κέντρα στην περιοχή που μπορούν να βοηθήσουν τον/την εκάστοτε φροντιστή/στρια.

Ο/Η σύμβουλος έχει επίσης την ευκαιρία να παρουσιάσει τον **Διαδικτυακό Κόμβο για Οικογενειακούς/κές Φροντιστές/στριες**.

Δημιουργείται μια πρώτη επαφή μεταξύ φροντιστή/στριας και συμβούλου, κατά την οποία ο/η φροντιστής/στρια ενημερώνεται για την ύπαρξη ενός στοχευμένου και ολοκληρωμένου συστήματος υποστήριξης.

7.4.2 ΑΥΤΟΔΙΑΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Σε αυτό το στάδιο, ο/η σύμβουλος συλλέγει εισαγωγικά δεδομένα και πληροφορίες σχετικά με την παρούσα κατάσταση ζωής και την προοπτική σταδιοδρομίας του/της φροντιστή/στριας, προκειμένου να ξεκινήσει ο σχεδιασμός μιας κατάλληλης και εξατομικευμένης παρέμβασης με βάση την ιδιαίτερη κατάστασή του/της.

Είναι η στιγμή που πρέπει να διερευνηθούν ορισμένες πτυχές, όπως το επίπεδο της φροντίδας, ο τρόπος με τον οποίο ο/η πελάτης/τισσα αντιμετωπίζει την κατάσταση φροντίδας, αν οι υποχρεώσεις φροντίδας μπορούν να συνδυαστούν με την αμειβόμενη εργασία, ο τρόπος με τον οποίο ο/η φροντιστής/στρια σχετίζεται με τη σταδιοδρομία ή/και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, για να γίνει καλύτερα κατανοητή η κατάστασή του/της.



Μέλημα του/της συμβούλου, σε αυτό το στάδιο, είναι να βοηθήσει τον/την οικογενειακό/κή φροντιστή/στριας να αρχίσει να προσδιορίζει τους **προσωπικούς** του/της **στόχους**.

Η φιλοδοξία είναι να προσφερθεί μια προσαρμοσμένη πορεία για τη βελτίωση των πιθανοτήτων ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας του φροντιστή, κινητοποιώντας υπηρεσίες, εργαλεία και οικονομικούς πόρους κατάλληλους για τις επαγγελματικές και προσωπικές του συνθήκες.

Είναι σημαντικό να επενδύεται χρόνος σε αυτή την εισαγωγική συνεδρία και να πραγματοποιείται δια ζώσης, ώστε ο/η σύμβουλος να είναι πλήρως σε θέση να εντοπίσει τα μη λεκτικά, καθώς και τα λεκτικά, σήματα και αντιδράσεις και να ξεκινήσει τη διαδικασία ανάπτυξης μιας ισότιμης σχέσης με τον/την πελάτη/τισσα.

Στο τέλος αυτής της συνεδρίας, ο/η σύμβουλος θα πρέπει να έχει φτάσει σε μια επαρκή αρχική κατανόηση, ώστε να έχει μια ιδέα για το/τα γενικό/κά θέμα/τα που θα επεξεργαστεί και για το πώς θα σχεδιάσει τις επόμενες συνεδρίες, οι οποίες μπορεί να είναι συντομότερες σε διάρκεια και να πραγματοποιηθούν διαδικτυακά, αν χρειαστεί.

Μπορεί να φανεί χρήσιμο να ξεκινήσετε τη συζήτηση ζητώντας από τον/την πελάτη/τισσα να μιλήσει για τις απαντήσεις που έδωσε στο **«Εισαγωγικό ερωτηματολόγιο»** σχετικά με τους λόγους για τους οποίους αναζητά υποστήριξη και τα πιο σημαντικά πράγματα που θα ήθελε να αποκομίσει από τη συμβουλευτική διαδικασία, τα οποία λειτουργούν ως προκαταρκτικοί αρχικοί στόχοι.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωρίσετε τη ρευστότητα του καθορισμού των στόχων και να αφήσετε τον/την πελάτη/τισσα να αποφασίσει από πού θα ξεκινήσει, δεδομένου ότι αυτό το ταξίδι είναι δικό του/της και ο ρόλος του/της συμβούλου είναι ο ρόλος του/της συνοδοιπόρου ή του/της συνταξιδιώτη/τισσας και όχι του/της ηγέτη/τιδας.

Στο τέλος της εισαγωγικής συνεδρίας ο/η σύμβουλος θα έχει συμφωνήσει με τον/την πελάτη/τισσα τον αριθμό και τη διάρκεια των πρόσθετων συνεδριών που, ανάλογα με το/τα θέμα/τα εστίασης, θα πρέπει είτε να οδηγήσουν τον/τη σύμβουλο σε μια αρχική ανασκόπηση της διαδικασίας είτε στην ολοκλήρωση της διαδικασίας.

Η πολυπλοκότητα των θεμάτων που εντοπίστηκαν στην πρώτη συνάντηση θα βοηθήσει συν τοις άλλοις να καθοριστεί αν η φυσική επαφή είναι απαραίτητη για τις επόμενες συνεδρίες ή αν μπορούν να διεξαχθούν διαδικτυακά (είναι απολύτως εφικτό να διεξαχθούν οι επόμενες συνεδρίες μέσω Skype, Zoom ή άλλων ψηφιακών μέσων, αφού το μόνο που χρειάζεται ο/η σύμβουλος είναι ένας τρόπος ανταλλαγής των εργαλείων πριν και κατά τη διάρκεια κάθε συνεδρίας).

Ενδέχεται, στο τέλος αυτού του σταδίου, ο/η σύμβουλος να διαπιστώσει ότι ο/η φροντιστής/στρια δεν χρειάζεται να ακολουθήσει μια πορεία ένταξης/επανένταξης στην εργασία ή ότι δεν χρειάζεται υποστήριξη για τη

συμφιλίωση της οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής. Σε αυτή την περίπτωση, ο/η σύμβουλος **θα κατευθύνει τον/τη χρήστη/στρια απευθείας στον Διαδικτυακό Κόμβο για Οικογενειακούς/κές Φροντιστές/στριες**, όπου υπάρχει ειδική ενότητα με πληροφορίες ανά χώρα για άλλες υποστηρικτικές υπηρεσίες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ (παράρτημα γ)

Εύρος: οριζόντια / μη εθνικά ειδικά

Για ποιον: τον σύμβουλο

Πού θα το βρείτε: επισυνάπτεται στις κατευθυντήριες γραμμές και στον Διαδικτυακό Hub Οικογενειακών Φροντιστών

Πότε: κατά την πρώτη συνέντευξη με τον πελάτη

Στόχος: γνωριμία με τον πελάτη και συλλογή πληροφοριών (προσωπικά στοιχεία, διάρκεια φροντίδας, κατάσταση απασχόλησης, δυνατότητα συμφιλίωσης, πορεία κατάρτισης και εργασίας, περίοδος που πέρασε εκτός αγοράς εργασίας, αρχικοί στόχοι...).

7.4.3 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

Αυτό το στάδιο χρησιμεύει στο να βοηθήσει τους/τις φροντιστές/στριες να ανταποκριθούν στις προσδοκίες τους, να αναζητήσουν βοήθεια, να αναπτύξουν στρατηγικές ανθεκτικότητας, να βρουν μια αίσθηση ενδυνάμωσης και να αυξήσουν τα κίνητρά τους.

Οι υπηρεσίες συναισθηματικής υποστήριξης θα μπορούσαν να ενεργοποιηθούν σε όλες τις περιπτώσεις όπου εντοπίζονται καταστάσεις στρες, παρεμπόδισης λήψης αποφάσεων, άγχους, θλίψης, δυσφορίας, πόνου, απόγνωσης, πένθους, κατάθλιψης και προσωπικής υποτίμησης σε διάφορα επίπεδα.

Για να διαχειριστεί αυτό το στάδιο, ο/η σύμβουλος θα πρέπει να γνωρίζει ότι οι περισσότεροι/ρες οικογενειακοί/κές φροντιστές/ριες αντιλαμβάνονται ότι



υπάρχουν **σημαντικά εμπόδια** στην επιστροφή στην απασχόληση ή στο να συνδυάσουν τις δραστηριότητες φροντίδας με την εργασία.

Σε ορισμένους/νες, ακόμη και η σκέψη της αλληλεπίδρασης με έναν/μία πιθανόν/νή εργοδότη/τρια τους προκαλεί μεγάλο άγχος λόγω της πίεσης που αισθάνονται να εξηγήσουν τις ευθύνες φροντίδας και τη μακροχρόνια απουσία τους από τον χώρο εργασίας. Στην πραγματικότητα, υπάρχει έντονη απροθυμία να γνωστοποιήσουν στους/στις εργοδότες/τριες ακόμη και ότι ασχολούνται ή ασχολούνταν με τη δραστηριότητα της φροντίδας.

Τα εμπόδια στην απασχόληση μπορεί, για παράδειγμα, να εμπίπτουν στις ακόλουθες κατηγορίες:

Ζητήματα αυτοεκτίμησης

- κενά στο βιογραφικό σημείωμα·
- δεν κατέχουν πλέον τα σχετικά προσόντα/ανάγκη για αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους·
- ανεπαρκείς τεχνικές δεξιότητες·
- δεν θα ταίριαζαν στη σύγχρονη εργασιακή κουλτούρα.

Πρακτικά ή υλικοτεχνικά ζητήματα

- καμία προηγούμενη εμπειρία στην αναζήτηση εργασίας·
- καμία πρόσβαση σε υποστήριξη·
- καμία πρόσβαση σε σύγχρονα εργαλεία και εξοπλισμό αναζήτησης εργασίας·
- διαχειρίζονται τις πρακτικές και οικονομικές απαιτήσεις του ρόλου τους ως φροντιστές/στρίες ενώ εργάζονται·
- η υποστήριξη της απασχόλησης και των δεξιοτήτων δεν είναι ούτε προσαρμοσμένη ούτε αρκετά ευέλικτη για τους/τις φροντιστές/στρίες.

Ζητήματα που σχετίζονται με το τι προβάλλουν οι φροντιστές/στρίες στους/στις εργοδότες/τριες

- αντιλαμβάνονται ότι οι εργοδότες/τριες επιθυμούν ευελιξία·
- ανησυχούν ότι οι ίδιοι/διες, ως φροντιστές/στρίες, μπορεί να θέσουν απαιτήσεις στον/στην εργοδότη/τρια·
- πιστεύουν ότι οι εργοδότες/τριες θα προτιμούσαν έναν/μία νεότερο/ρη εργαζόμενο/νη που κοστίζει λιγότερο να απασχοληθεί και δεν έχει ευθύνες φροντίδας·

- δεν θέλουν να απογοητεύσουν τους/τις εργοδότες/τριες·
- φοβούνται ότι θα απογοητεύσουν τους/τις συναδέλφους τους·
- είναι απρόθυμοι/μες να ζητήσουν βοήθεια·
- δεν θέλουν να αποκαλύψουν τις ευθύνες φροντίδας, καθώς δεν θέλουν να φανούν εξαρτημένοι/νες ή ότι χρειάζονται βοήθεια· φοβούνται ότι θα χαρακτηριστούν τεμπέληδες/λες ή απρόθυμοι/μες να εργαστούν· φοβούνται τον στιγματισμό.

Με αυτό το σκεπτικό, η στήριξη των φροντιστών/στριών γενικά και η στήριξη της απασχόλησης ειδικότερα καθιστούν αναγκαία την ύπαρξη ενός/μιας συμβούλου που είναι ικανός/νή να λειτουργεί εκτός του παραδοσιακού παραδείγματος της απασχολησιμότητας.

Επισημαίνονται ορισμένες ειδικές δεξιότητες και στάσεις που αναμένεται να έχει ο/η σύμβουλος για τη διαχείριση αυτού του συγκεκριμένου σταδίου:

- άτυπη/ανεπίσημη συμπεριφορά (για ορισμένους/νες φροντιστές/στριες αυτή είναι η κύρια κοινωνική τους επαφή εκτός σπιτιού)·
- διαχείριση της εμπλοκής και της απεμπλοκής από τις σχέσεις καθοδήγησης·
- ζεστασιά, ακεραιότητα και αυθεντικότητα·
- εκλεπτυσμένες, μη συναλλακτικές δεξιότητες επικοινωνίας·
- παροχή φιλίας, κοινών δεσμών.

Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ο/η σύμβουλος ενεργεί κυρίως κατά τη διάρκεια μιας περιόδου κατά την οποία **οι σωματικές και συναισθηματικές επιπτώσεις της μη-αμειβόμενης φροντίδας είναι σοβαρές**, όταν οι επαγγελματικές φιλοδοξίες των φροντιστών/στριών δεν είναι καλά διατυπωμένες και οι προσδοκίες τους σχετικά με τις δυνατότητες απασχόλησής τους είναι χαμηλές. Οι ιδιότητες και οι δεξιότητες που ο/η σύμβουλος εισάγει στη διαδικασία είναι επομένως καθοριστικές για την επιτυχία της.

Για να διαχειριστεί αυτό το στάδιο, ο/η σύμβουλος θα πρέπει να γνωρίζει τα όρια του/της στην υποστήριξη των πελατών/τισσών από ψυχολογική άποψη. Είναι σημαντικό, για παράδειγμα, να είναι σε θέση να αναγνωρίζει πότε είναι απαραίτητη η συμμετοχή ειδικών, όπως κλινικοί/κές ψυχολόγοι και ψυχοθεραπευτές/τριες.

Αυτό που ο/η σύμβουλος μπορεί σίγουρα να κάνει, για να καθησυχάσει τον/την πελάτη/τισσα και να μειώσει το άγχος του/της, είναι να υιοθετήσει λιγότερο επίσημες ή δομημένες τεχνικές συμβουλευτικής, όπως η **συνεδρία Walk & Talk**.

ΜΙΑ ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΥ ΠΡΟΤΕΙΝΕΤΑΙ ΓΙΑ ΝΑ ΣΠΑΣΕΙ Ο ΠΑΓΟΣ ΚΑΙ ΝΑ ΜΕΙΩΘΕΙ ΤΟ ΆΓΧΟΣ ΤΟΥ ΠΕΛΑΤΗ

Το Walk & Talk είναι μια θεραπεία βασισμένη στην ενσυνειδητότητα και προσανατολισμένη στο σώμα, η οποία μπορεί να διευκολύνει τους πελάτες να χαλαρώσουν, να σταματήσουν να αναπολούν, να απελευθερώσουν τη σωματική ένταση, να αναπνεύσουν βαθιά και να λάβουν γνώση του νου και του σώματος, ενώ επεξεργάζονται τις εμπειρίες με διαφορετικό τρόπο. Όπως περιγράφει το όνομα, ο πελάτης συνομιλεί με τον σύμβουλο ενώ περπατάει σε εξωτερικό χώρο αντί να κάθεται ή να ξαπλώνει σε ένα γραφείο θεραπείας. Το να περπατάτε δίπλα-δίπλα αντί να κάθεστε πρόσωπο με πρόσωπο δίνει τη δυνατότητα σε ορισμένους πελάτες να αισθάνονται πιο άνετα όταν μοιράζονται τη διαδικασία της θεραπείας.

Η θεραπεία με περίπατο και συζήτηση προσφέρει την ευκαιρία να μειωθεί το στρες, να ανακουφιστεί η ένταση του σώματος, να βελτιωθεί η κυκλοφορία, να αναπνεύσει βαθιά και να καθαρίσει το σώμα-μυαλό από τις ενοχλητικές, αρνητικές και αναστοχαστικές σκέψεις και αισθήσεις.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ/ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ (παράρτημα στ)

Εύρος: εθνικές ειδικές

Πού θα το βρείτε: επισυνάπτεται στις κατευθυντήριες γραμμές και [στον Διαδικτυακό Κόμβο Οικογενειακών Φροντιστών](#)

Για ποιον: τον σύμβουλο και τον πελάτη

Πότε: ανάγκη για εξειδικευμένη ψυχολογική υποστήριξη

Στόχος: συμβουλευτείτε έναν ενημερωμένο κατάλογο ειδικών εθνικών υπηρεσιών στις οποίες μπορεί να απευθυνθεί ο πελάτης για συναισθηματική/ψυχολογική υποστήριξη

PR3 - ΕΚΠΑΪΔΕΥΣΗ CARE4CARERS - ΕΝΟΤΗΤΕΣ 1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ / ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ

Εύρος: εθνική εξειδίκευση

Για ποιον: τον πελάτη

Πού θα τη βρείτε: [στον διαδικτυακό κόμβο οικογενειακών φροντιστών](#)

Πότε: ανάγκη για κατάρτιση στον τομέα των κινήτρων/συναισθημάτων

Στόχος: ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων για τη βελτίωση της αυτογνωσίας, την ανάπτυξη ανθεκτικότητας, τη δημιουργία συνδέσεων και την εξεύρεση κινήτρων.

7.4.4 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Ικανότητα είναι το να κάνεις κάτι με επιτυχία ή αποτελεσματικότητα. Επομένως, η χαρτογράφηση ικανοτήτων είναι απλώς μια διαδικασία αντιστοίχισης των ικανοτήτων με τον εργασιακό ρόλο ή/και τον οργανισμό. Επιπλέον, πρόκειται επίσης για την αντιστοίχιση των ατόμων με τον ρόλο εργασίας και ως εκ τούτου χρησιμοποιείται ακόμη και στην επιλογή, την κατάρτιση και την αξιολόγηση.

Στόχος αυτού του σταδίου είναι η ανάλυση των προσωπικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων που απέκτησε ο/η υποψήφιος/α κατά τη διάρκεια προηγούμενων σπουδών και επαγγελματικών εμπειριών, καθώς και, άτυπα, όσων έμαθε κατά τη διάρκεια της εμπειρίας φροντίδας, προσδιορίζοντας τα δυνατά και αδύνατα σημεία στην προοπτική της τοποθέτησης σε μια θέση εργασίας.

Με βάση τις πληροφορίες που συγκεντρώνονται, αναπτύσσεται ένα **προσαρμοσμένο, ad hoc, επαγγελματικό σχέδιο**.

Κατά τη διάρκεια του εν λόγω σταδίου:

- ο/η φροντιστής/στρια αποκτά μεγαλύτερη επίγνωση του εαυτού του/της, των δεξιοτήτων που απέκτησε, των δυνατών και αδύνατων σημείων που διαθέτει, των υπηρεσιών και των πόρων που έχει στη διάθεσή του/της, και καθορίζει με μεγαλύτερη σαφήνεια τους επαγγελματικούς του/της στόχους και τις δραστηριότητες που πρέπει να πραγματοποιήσει για την επίτευξή τους·
- ο/η σύμβουλος, μέσω της εφαρμογής στρατηγικών ανάλυσης τόσο της κατάστασης του/της φροντιστή/στριας όσο και των δεξιοτήτων του/της, καθορίζει την καταλληλότερη πορεία για τη διευκόλυνση της ένταξής/επανένταξής του/της στην αγορά εργασίας.

Η ανάλυση δεξιοτήτων είναι απαραίτητη για να έχετε μια πλήρη εικόνα των γνώσεων και των ικανοτήτων των φροντιστών/στριών και για να τους/τις βοηθήσετε στη δημιουργία ενός επαγγελματικού σχεδίου που λαμβάνει υπόψη:

- τις δεξιότητες, που αναπτύχθηκαν τόσο σε τυπικά όσο και σε άτυπα πλαίσια·

- τη ληφθείσα εκπαίδευση·
- τις προηγούμενες επαγγελματικές εμπειρίες·
- τις φιλοδοξίες.

Η μεθοδολογία περιλαμβάνει την ανάθεση στο άτομο της ευθύνης του κράτους για τη διαδικασία ανάπτυξης ή/και ένταξης/επανένταξης στην εργασία, διαδραματίζοντας έναν κατ' ανάγκη ενεργό ρόλο στη διαδικασία οικοδόμησης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων του.

Η διαδικασία αξιολόγησης των ικανοτήτων περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

- αναγνώριση, ορισμός και αυτοαξιολόγηση των προσωπικών δεξιοτήτων·
- κατάρτιση ενός «ρεαλιστικού» σχεδίου επαγγελματικής ανάπτυξης·
- καθορισμός ενός σχεδίου δράσης για την υλοποίησή του·
- ατομική ενεργοποίηση και ανάληψη της «ευθύνης».

Ας σημειωθεί ότι η ανάλυση δεξιοτήτων δεν είναι απαραίτητη μόνο για να κατανοήσετε τι μπορεί να κάνει το άτομο, αλλά και για να κατανοήσετε ποιο είναι αυτό το άτομο.

Ως εκ τούτου, κατά την αξιολόγηση αυτής της ομάδας-στόχου των χρηστών/στριών, ο/η σύμβουλος θα πρέπει μεταξύ άλλων να λάβει υπόψη του/της ορισμένες πτυχές που γενικά λαμβάνονται λιγότερο υπόψη: συμπεριφορά, επικοινωνιακές δεξιότητες, προσαρμοστικότητα, διαχείριση χρόνου και ενέργειας, εργασιακό ήθος, επίλυση προβλημάτων και αναλυτική σκέψη και ηγετική ικανότητα που αναπτύσσονται επίσης ως αποτέλεσμα της εμπειρίας στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης. Παράλληλα, θα πρέπει να αξιολογούνται η ευαισθησία και οι αξίες που έχουν διαμορφωθεί με την πάροδο του χρόνου.

Η ανάλυση των δεξιοτήτων πραγματοποιείται με τη χρήση **μιας σειράς εργαλείων, τεστ αξιολόγησης και συνεντεύξεων** που θα βοηθήσουν τον/τη σύμβουλο στην ανάδειξη:

- γνώσεων και ικανοτήτων·
- δυνατών και αδύνατων σημείων πάνω στα οποία πρέπει να εργαστεί προκειμένου να επιτύχει βελτιώσεις·
- κλίσεων·

- ενδιαφερόντων·
- του βαθμού παρακίνησης για δράση ή πραγματοποίηση συγκεκριμένων επιλογών των τομέων μάθησης στους οποίους απαιτείται δράση για την κάλυψη ελλείψεων.

Ορισμένα χρήσιμα εργαλεία και προτεινόμενα τεστ για την αξιολόγηση των ικανοτήτων βρίσκονται στα παραρτήματα.

ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΚΤΩΝΤΑΙ ΣΕ ΆΤΥΠΑ ΠΛΑΪΣΙΑ

Η άτυπη μάθηση είναι η μάθηση που προκύπτει από καθημερινές δραστηριότητες που σχετίζονται με διάφορους τομείς της ζωής, όπως η εργασία, η οικογένεια ή ο ελεύθερος χρόνος. Δεν είναι οργανωμένη ή δομημένη (όσον αφορά τους στόχους, το χρόνο ή τη μαθησιακή υποστήριξη) και λαμβάνει χώρα εκτός των παραδοσιακών τυπικών πλαισίων μάθησης. Η άτυπη μάθηση στις περισσότερες περιπτώσεις είναι ακούσια από την πλευρά του εκπαιδευόμενου. Συνήθως δεν οδηγεί σε πιστοποίηση. (Πηγή: Ορολογία της ευρωπαϊκής πολιτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης - CEDEFOP 2008)

Οι δεξιότητες που αποκτώνται σε άτυπα πλαίσια εκτιμώνται όλο και περισσότερο. Η άτυπη μάθηση διαδραματίζει ολοένα και σημαντικότερο ρόλο στην ανάπτυξη δεξιοτήτων (για παράδειγμα μέσω της εμπειρίας, της εμπάθυνας και της διεύρυνσης των δεξιοτήτων). Οι δεξιότητες αξιολογούνται με αυτόν τον τρόπο επειδή συμβάλλουν στην ικανότητα αντίδρασης στις αλλαγές (νέες κοινωνικές ανάγκες) και επομένως διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη δια βίου μάθηση. Παράλληλα, συμμετέχουν στην επίλυση προβλημάτων, στην ανάπτυξη καινοτόμων στρατηγικών και αλλαγών. Επιπλέον, οι γνώσεις που αποκτώνται σε άτυπα ή μη τυπικά πλαίσια είναι πιο σημαντικές για τους αρχάριους και τους νεοεισερχόμενους, ενώ όσοι έχουν ήδη εμπειρία καταφεύγουν στις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στο χώρο εργασίας (σε βάθος: Blings, Spöthl 2011). Αυτό μας οδηγεί σε ένα σημαντικό ζήτημα και μια καλή ευκαιρία για δράση, δηλαδή, να μεταφέρουμε τις άτυπες διαδικασίες μάθησης από ένα ασυνείδητο επίπεδο σε ένα συνειδητό επίπεδο.

Με βάση αυτή την αξιολόγηση, προκύπτει το πιθανό «δέλτα» μεταξύ των δεξιοτήτων που απαιτούνται από την αγορά εργασίας και εκείνων που πραγματικά διαθέτει ένα άτομο. Ξεκινώντας από τη συνειδητοποίηση ενός πιθανού ελλείμματος δεξιοτήτων, μπορεί επομένως να παρακολουθήσει εκπαίδευση για την αντιμετώπισή του. Υπό αυτή την έννοια, η ισορροπία δεξιοτήτων χρησιμεύει στη διευκόλυνση της αναζήτησης εργασίας και τον προγραμματισμό των βημάτων που απαιτούνται για το ατομικό σχέδιο σταδιοδρομίας.

Στο τέλος της διαδικασίας αξιολόγησης ικανοτήτων μπορούν να παραχθούν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- **ΦΥΛΛΟ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ** - σύνοψη και επισημοποίηση των όσων αναπτύχθηκαν με τον/τη σύμβουλο.
- **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ** - υποθέσεις και στόχοι επαγγελματικής ανάπτυξης και το σχέδιο δράσης.

Εν κατακλείδι, μπορούμε να πούμε ότι η διαδικασία αξιολόγησης ικανοτήτων παρουσιάζει τις ακόλουθες τρεις πτυχές:

- **Αξία προσανατολισμού**, διότι τείνει στον καθορισμό ενός επαγγελματικού σχεδίου.
- **Διαμορφωτική αξία**, ως δράση αλλαγής και ανάπτυξης του ατόμου (από «σιωπηρή» ικανότητα σε αναγνωρισμένη, αναλώσιμη και μεταβιβάσιμη ικανότητα).
- **Αξία προσωπικής και κοινωνικής αναγνώρισης**, με επακόλουθη ενίσχυση της προσωπικής και επαγγελματικής ταυτότητας του ατόμου.

Πρόκειται για μια πορεία ευέλικτων και διαδικαστικών συμβουλών (αντιστοιχία μεταξύ αντιληπτών αναγκών και διαδρομών αναστοχασμού κατανοητών και συμβατών με την εικόνα του εαυτού και της κατάστασής του) που περιλαμβάνει επιπλέον:

- από τον/την πελάτη/τισσα, μια αυτοαξιολόγηση ή διάγνωση σε σχέση με καταστάσεις που θεωρούνται κρίσιμες, δύσκολα επιλύσιμες, που απαιτούν υποστήριξη·
- από τον/τη σύμβουλο, την παροχή υποστήριξης για την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων ή/και την προώθηση της ανάπτυξης του «ανθρώπινου δυναμικού» υιοθετώντας μεθοδολογικό ρόλο και μη επικριτική υποστήριξη.

Για τον σκοπό αυτό, η συμβουλευτική δεν πρέπει να νοείται ως μια αυστηρή αλληλουχία σταδίων εργασίας, αλλά ως **μια δυναμική και δημιουργική σχέση** με στόχο την αντιμετώπιση του περιεχομένου που προκύπτει ως «εστία ανάλυσης» της εμπειρίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΕΡΓΑΛΕΙΟ/ΟΡΓΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ (παράρτημα δ)

Εύρος: οριζόντια / μη εθνικά ειδικά

Πού θα το βρείτε: επισυνάπτεται στις κατευθυντήριες γραμμές - [στον Διαδικτυακό Κόμβο Οικογενειακών Φροντιστών](#)

Για ποιον: τον σύμβουλο

Πότε: κατά τη φάση της ανάλυσης δεξιοτήτων και γνώσεων

Στόχος: προσδιορισμός και ανάλυση των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν σε τυπικά, μη τυπικά και άτυπα πλαίσια

PR3 - ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ CARE4CARERS - MODULES 3. Ανάλυση ικανοτήτων

Εύρος: οριζόντια / μη εθνική εξειδίκευση

Για ποιον: τον πελάτη

Πού θα το βρείτε: [στον διαδικτυακό κόμβο Family Carers Online Hub](#)

Πότε: ανάγκη για κατάρτιση στην ανάλυση δεξιοτήτων και γνώσεων

Στόχος: ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων σχετικά με το τι είναι ικανότητα, τις ικανότητες των φροντιστών, την επικύρωση των δεξιοτήτων και την ανάλυση ικανοτήτων

7.4.5 ΣΤΗΡΙΞΗ ΓΙΑ ΕΝΕΡΓΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παρέμβαση αυτή αποσκοπεί στον καθορισμό ενός σχεδίου ενεργητικής αναζήτησης εργασίας και στο να προετοιμάσει και να καταστήσει τον/την φροντιστή/στρια ανεξάρτητο/η στην αναζήτηση ευκαιριών απασχόλησης, στον χειρισμό των επαφών με εταιρείες, στην κατάρτιση και διάδοση του βιογραφικού του/της σημειώματος και στη διαχείριση των συνεντεύξεων επιλογής.



Για τον λόγο αυτό, θα προγραμματιστούν ατομικές συνεντεύξεις προκειμένου να καθοριστεί μια εξατομικευμένη συνοδευτική πορεία προς την εργασιακή ένταξη.

Σε αυτό το στάδιο:

- ο/η φροντιστής/στρια λαμβάνει βοήθεια στην προετοιμασία και τη διάδοση του βιογραφικού του/της σημειώματος και στην έρευνα για κενές θέσεις εργασίας που συνάδουν με το επαγγελματικό του/της προφίλ και τις φιλοδοξίες του/της.

Είναι η ευκαιρία να μάθει πώς να ενεργεί για την ανάπτυξη ενός σχεδίου σταδιοδρομίας, τον προσδιορισμό των αναγκών μάθησης/προσόντων και τη διαχείριση της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων για εργασία.

- ο/η σύμβουλος βοηθά τον/τη φροντιστή/στρια στην αναζήτηση με εργαλεία που βελτιώνουν τις ικανότητες αυτοπροβολής και την αποτελεσματικότητα της αίτησης.

Απώτερος στόχος είναι να καταστεί ο/η φροντιστής/στρια ανεξάρτητος/τη στη διαχείριση της συνολικής διαδικασίας αναζήτησης εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΧΑΡΤΗΣ ΤΩΝ ΚΥΡΙΟΤΕΡΩΝ ΔΙΑΔΙΚΤΥΩΝ/ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΙΤΗΣΕΩΝ (παράρτημα ζ)

Εύρος: εθνικά ειδικά

Πού θα το βρείτε: επισυνάπτεται στις κατευθυντήριες γραμμές - [στον Διαδικτυακό Hub Οικογενειακών Φροντιστών](#)

Για ποιον: τον σύμβουλο και τον πελάτη

Πότε: ανάγκη έρευνας και υποβολής αίτησης στην αγορά εργασίας

Στόχος: συμβουλευτείτε έναν ενημερωμένο κατάλογο συγκεκριμένων τοπικών υπηρεσιών στις οποίες μπορεί να απευθυνθεί ο πελάτης για να αναζητήσει ευκαιρίες απασχόλησης και να υποστηριχθεί στη διαδικασία υποβολής αιτήσεων.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΝΑΨΥΧΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΠΟΥ ΥΠΟΣΤΗΡΙΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (παράρτημα ι)

Εύρος: εθνικά ειδικά

Πού θα το βρείτε: επισυνάπτεται στις κατευθυντήριες γραμμές - [στον ηλεκτρονικό Family Carers Online Hub](#)

Για ποιον: τον σύμβουλο και τον πελάτη

Πότε: ανάγκη να εργαστεί για τη σωματική και ψυχική ευεξία ώστε να αντιμετωπίσει τη διαδικασία επιστροφής στην εργασία

Στόχος: να υπάρχει διαθέσιμος ενημερωμένος κατάλογος συγκεκριμένων εθνικών υπηρεσιών στις οποίες μπορεί να απευθυνθεί ο πελάτης για να βελτιώσει τον εαυτό του (π.χ. για να ενισχύσει τη φυσική κατάσταση, τον τρόπο παρουσίασης του εαυτού του, τον αυτοέλεγχο και τη διαχείριση των συναισθημάτων

PR3 - ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΤ'ΑΡΤΙΣΗΣ CARE4CARERS - 2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

Εύρος: οριζόντια / μη εθνική εξειδίκευση

Για ποιον: τον πελάτη

Πού θα το βρείτε: [στο Family Carers Online Hub](#)

Πότε: ανάγκη κατάρτισης για την πλοήγηση στην αγορά εργασίας

Στόχος: ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων σχετικά με την αυτοαποδοχή & τον αυτοαναστοχασμό, τον καθορισμό στόχων, τη γνώση της αγοράς εργασίας, την αναζήτηση εργασίας

PR3 - ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΤ'ΑΡΤΙΣΗΣ CARE4CARERS - 4. ΨΗΦΙΑΚΉ ΕΠ'ΑΡΚΕΙΑ

Εύρος: οριζόντια / μη εθνική εξειδίκευση

Για ποιον: τον πελάτη

Πού θα το βρείτε: [στον Διαδικτυακό HUB Οικογενειακών Φροντιστών](#)

Πότε: ανάγκη για κατάρτιση στον ψηφιακό τομέα

Στόχος: ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων σχετικά με το χειρισμό πληροφοριών και δεδομένων, τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων εργασίας μέσω διαδικτύου, την ψηφιακή επικοινωνία και το ψηφιακό περιεχόμενο, την ασφάλεια δεδομένων, την επίλυση προβλημάτων και τον εντοπισμό περαιτέρω μαθησιακών αναγκών

PR3 - CARE4CARERS ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ - 5. ΑΙΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εύρος: οριζόντια / μη εθνική εξειδίκευση

Για ποιον: τον πελάτη

Πού θα το βρείτε: [στο Family Carers Online Hub](#)

Πότε: ανάγκη για κατάρτιση στη διαχείριση της διαδικασίας αίτησης εργασίας

Στόχος: ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων σχετικά με τη δημιουργία του βιογραφικού σημειώματος και της συνοδευτικής επιστολής, τη διαχείριση της αίτησης, τη διαχείριση των κοινωνικών προφίλ και της διαδικτυακής φήμης, τη διαχείριση της συνέντευξης εργασίας.

7.4.6 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Το σύστημα παρακολούθησης χρησιμοποιεί ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες, συλλέγοντας δεδομένα και πληροφορίες τόσο για την ποιότητα των υπηρεσιών όσο και για τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται.

Προβλέπεται η συλλογή εκθέσεων, επισημάνσεων και καταγγελιών προκειμένου να πραγματοποιηθεί συγκριτική ανάλυση των αξιολογήσεων.

Ο/Η σύμβουλος συντάσσει σε τακτά χρονικά διαστήματα έκθεση για να καταγράψει τις δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν, τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν, τυχόν κρίσιμες διαπιστώσεις και προτάσεις με στόχο τη βελτίωση των υποστηρικτικών υπηρεσιών που έχουν δημιουργηθεί για την αντιμετώπιση της ιδιαίτερης ομάδας-στόχου των οικογενειακών φροντιστών/στριών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ, ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΧΟΡΗΓΗΘΕΙ ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ (παράρτημα ι)

Εύρος: οριζόντιο / μη εθνικό ειδικό

Για ποιον: τον πελάτη

Πού θα το βρείτε: επισυνάπτεται στις κατευθυντήριες γραμμές και στον Διαδικτυακό Κόμβο Οικογενειακών Φροντιστών

Πότε: πρώτη φορά μετά από 3 μήνες, δεύτερη φορά μετά από 6 μήνες

Στόχος: προβάλλει τα σχετικά αποτελέσματα του μαθήματος από προσωπική και επαγγελματική άποψη

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ, ΠΟΥ ΧΟΡΗΓΕΙΤΑΙ ΔΥΟ ΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ (παράρτημα ια)

Εύρος: οριζόντια / μη εθνική εξειδίκευση

Για ποιον: τον πελάτη

Πού θα το βρείτε: επισυνάπτεται στις κατευθυντήριες γραμμές και στον Διαδικτυακό Κόμβο Οικογενειακών Φροντιστών

Πότε: πρώτη φορά μετά από 3 μήνες, δεύτερη φορά μετά από 6 μήνες

Στόχος: μέτρηση του επιπέδου ποιότητας της προσφερόμενης υπηρεσίας

8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bateson G., *Una sacra unità. Altri passi verso un'ecologia della mente*, Milano, Adelphi, 1997.
- Boos F., Heitger B., Hummer C., *Systemische Beratung in Vergleich*, in *OrganisationsEntwicklung*, 1/2005
- Boscolo L., Selvini Palazzoli M., Cecchin L.G., Prata G., *Paradosso e Controparadosso. Un nuovo modello nella terapia della famiglia a transazione schizofrenica*, Feltrinelli, Milano, 1975
- Hoffman & Rodrigues, Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (2018b): *Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei NutzerInnen von Pflegekarenz/-teilzeit Integrierte Evaluierung durch Registerforschung und Befragung von NutzerInnen*, 2010
- Lakoff G. & Johnson M., *Metaphors We Live*, University of Chicago Press, 1980
- Lindén J., *The »Diary-in-group« method in the psychology of working life*. *Nordisk Psykologi*, 42, 348–357, 1990
- Luhmann N., *Sistemi sociali. Fondamenti di una teoria generale*, Bologna, Il Mulino, 1990
- Maturana H., *The origin of the theory of autopoietic systems*, in Fischer, H. R. (ed.), *Autopoiesis. Eine Theorie im Brennpunkt der Kritik*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt 1991
- Selvini Palazzoli M., *Sul fronte dell'organizzazione. Strategie e tattiche*. Feltrinelli, Milano 1989
- Spöttl G., Blings J., *KERNBERUFE - Ein Baustein für ein transnationales Berufsbildungskonzept*, Kartoniert, Peter Lang Ltd. International Academic Publishers, 2011
- Terminology of European education and training policy*, CEDEFOP 2008
- Tomaschek N., *Systemische Organisationsentwicklung und Beratung bei Veränderungsprozessen. Ein Handbuch*, Carl-Auer Verlag Heidelberg 2006
- Varela F., Maturana H., *L'albero della conoscenza*, Garzanti, Milano, 1987
- von Glasersfeld E., *Radical Constructivism: A Way of Knowing and Learning*. The Falmer Press: London & Washington 1995



care 4 carers



Με τη χρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης