



ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ  
(Π.Ε.ΣΥ.Π.)

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

*Οφέλη ανέργων από τη συμμετοχή τους σε δράσεις Συμβουλευτικής*

ΜΑΡΙΑ ΜΑΣΤΟΡΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:  
ΚΑΛΛΙΟΠΗ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛΙΔΟΥ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2015

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Ολοκληρώνοντας με την παρούσα εργασία το Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.), της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ), θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια της εργασίας κ. Καλλιόπη Εμμανουηλίδου για τη συνεργασία και τη συμπαράστασή της, όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα, που με ειλικρινή διάθεση έδωσαν απαντήσεις στις ερωτήσεις μου, κυρίως όμως τους γονείς μου για την υπομονή και τη συμπαράσταση όλο το διάστημα συγγραφής της εργασίας.

Μαρία Μάστορα

Σεπτέμβριος 2015

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία έχει ως στόχο την ανάχνευση της εικόνας που έχουν οι άνεργοι σήμερα για τις δομές που παρέχουν Επαγγελματική Συμβουλευτική, την εικόνα του Συμβούλου με τον οποίο συναντήθηκαν στις δράσεις αυτής της Συμβουλευτικής, αλλά και τα οφέλη που αποκόμισαν μέσα από την όλη διαδικασία.

Στην έρευνα συμμετείχαν τέσσερις άνεργοι, όπου μέσα από ημι-δομημένες συνεντεύξεις ανοικτών ερωτήσεων, προσέφεραν τη δική τους οπτική στα θέματα προς διερεύνηση. Η ποιοτική μέθοδος προσέγγισης κρίθηκε ως η πιο σκόπιμη, ώστε να είναι δυνατή η συνολική μελέτη και ανάλυση των απαντήσεων όσο και των εκφράσεων των ερωτηθέντων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας δημιουργούν θετικά συναισθήματα σχετικά με τη λειτουργία των δομών Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Η εικόνα του Συμβούλου παρουσιάζεται ολοκληρωμένη, αφήνοντας άριστες εντυπώσεις και η αναζήτηση και λειτουργία τέτοιων δομών κρίνεται επιτακτική, καθώς οι συμμετέχοντες θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό και αναγκαίο το έργο που προσφέρουν όπου αυτές λειτουργούν.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ</b>	2
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</b>	3
<b>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ</b>	4
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	6

### ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

#### ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

<b>1. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b>	9
1.1. Ορισμός της ανεργίας	9
1.2. Είδη ανεργίας	11
1.3. Θεωρητικές ερμηνείες της ανεργίας	15
1.3.1. Κλασική θεωρία	15
1.3.2. Κεϋνσιανή θεωρία	15
1.3.3. Νεοκλασική θεωρία	16
1.3.4. Μαρξιστική θεωρία	16
1.4. Χαρακτηριστικά ανέργων	17
<b>2. Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ</b>	19
2.1. Έννοια και περιεχόμενο Συμβουλευτικής	19
2.2. Σκοπός της Συμβουλευτικής	22
2.3. Ο ρόλος και τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου	23
<b>3. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΝΕΡΓΩΝ</b>	28
3.1. Έννοια και περιεχόμενο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής	28
3.2. Φορείς που προσφέρουν Επαγγελματική Συμβουλευτική	31
3.3. Τα στάδια της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής	33
3.4. Τεχνικές του Συμβούλου Απασχόλησης	36
3.5. Αποτελεσματικότητα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής	41

**ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ**  
**ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ**

<b>4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	43
4.1. Η ταυτότητα της έρευνας	43
4.2. Σχεδιασμός και οργάνωση της έρευνας	44
4.2.1. Σκοπός της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα	44
4.2.2. Δείγμα της έρευνας	46
4.2.3. Επιλογή ερευνητικής μεθόδου - Εργαλείο συλλογής δεδομένων	47
4.2.4. Εργαλείο έρευνας	49
4.2.5. Επεξεργασία δεδομένων	51
4.2.6. Περιορισμοί, αξιοπιστία και εγκυρότητα της έρευνας	52
<b>5. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ</b>	54
5.1. Εκτίμηση της δομής παροχής Επαγγελματικής Συμβουλευτικής	54
5.1.1. Τρόπος πληροφόρησης για την ύπαρξη της δομής	54
5.1.2. Προσδοκίες κατά την επίσκεψή τους στη δομή.	56
5.2. Η εικόνα του Συμβούλου σύμφωνα με τους ανέργους κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας.	58
5.2.1. Η πρώτη συνάντηση με τον Σύμβουλο.	58
5.2.2. Οι πρακτικές που ακολούθησε ο Σύμβουλος	61
5.3. Οφέλη ανέργων από την συμβουλευτική διαδικασία	63
5.3.1. Η αποτελεσματικότητα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής για τους ανέργους	64
<b>6. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ</b>	68
6.1. Συζήτηση με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα	68
6.2. Γενικές διαπιστώσεις	71
6.2.1. Συμπεράσματα	71
6.2.2. Προτάσεις	73
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	74

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πρόβλημα της ανεργίας είναι σύνθετο και πολύπλοκο. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή πολιτικών για την αντιμετώπισή του αποτελεί στοίχημα για κάθε πολιτική ηγεσία και κάθε κοινωνία. Ένας τομέας ο οποίος χρήζει ιδιαίτερου ενδιαφέροντος είναι αυτός της παροχής Συμβουλευτικής σε ανέργους από εξειδικευμένους φορείς και εξειδικευμένα στελέχη, που μπορούν να βοηθήσουν τον άνεργο να αλλάξει ακόμη και οπτική απέναντι στον τρόπο εύρεσης και διατήρησης της εργασιακής του σχέσης.

Η παρούσα εργασία στόχο έχει να διερευνήσει αυτά δεδομένα, μέσα από μία παρουσίαση της άποψης των ανέργων για τον χώρο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, την εικόνα των Συμβούλων και τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από αυτήν. Η δομή ακολουθεί τη διάκριση σε δύο μέρη.

Το πρώτο μέρος, που αποτελεί το θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης, ξεκινά με το πρώτο κεφάλαιο όπου γίνεται μία προσπάθεια ορισμού της έννοιας της ανεργίας, μέσα από κάποιες θεωρητικές ερμηνείες, και παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά των ανέργων. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έννοια και ο σκοπός της Συμβουλευτικής, το περιεχόμενό της, καθώς και ο ρόλος και τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου. Στη συνέχεια, στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση της Συμβουλευτικής ανέργων, το περιεχόμενό της, οι φορείς που την προσφέρουν, τα στάδιά της, οι τεχνικές του Συμβούλου και η αποτελεσματικότητά της.

Το δεύτερο μέρος αφορά την έρευνα του πεδίου. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας, η ταυτότητα, ο σχεδιασμός και η οργάνωσή της, ο σκοπός και οι στόχοι της, τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν, το δείγμα της έρευνας, η επιλογή της ερευνητικής μεθόδου και το εργαλείο συλλογής των δεδομένων, η μέθοδος επεξεργασίας των δεδομένων και τέλος οι περιορισμοί και τα θεμέλια για την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της έρευνας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται η ερμηνεία των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί, μέσα από την αναλυτική παρουσίαση των συνεντεύξεων. Τέλος στο έκτο κεφάλαιο γίνεται

η συζήτηση των αποτελεσμάτων, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και κάποιες προτάσεις της ερευνήτριας.

**ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ**  
**ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

## Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει σήμερα η Ελλάδα, είναι αυτό της ανεργίας. Η έλλειψη εργασίας αποτελεί σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα όχι μόνο εξαιτίας της ανυπαρξίας θέσεων εργασίας, αλλά και λόγω της μείωσης των κοινωνικών παροχών, οι οποίες πάντα συνέβαλαν στην διατήρηση της θέσης των ανέργων σε ένα ανεκτό βιοτικό επίπεδο. Ανέκαθεν ανάλογα με τις αιτίες που προκαλούν την ανεργία προσαρμόζονται και οι πολιτικές απασχόλησης που πρέπει να εφαρμοστούν. Μια από αυτές είναι και η ίδρυση φορέων συμβουλευτικής, ειδικότερα για την ένταξη στην απασχόληση.

### 1.1. Ορισμός της ανεργίας

Η πλήρης απασχόληση του εργατικού δυναμικού αποτέλεσε και αποτελεί βασικό στόχο των χωρών του κόσμου, φυσικά και για το Ελληνικό κράτος. Στην Ευρώπη μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο έγινε πολύ μεγάλη προσπάθεια ανασυγκρότησης των χωρών που συμμετείχαν, παρουσιάζοντας υψηλούς και έντονους ρυθμούς ανάπτυξης, που για να επιτευχθούν ήταν απαραίτητη η αξιοποίηση όλων των παραγωγικών συντελεστών, επομένως και του ανθρώπινου δυναμικού (Δεδουσόπουλος, 2000). Η μη αξιοποίηση του δυναμικού αυτού έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση της ανεργίας. Το μέγεθος της απασχόλησης έχει άμεση σχέση με την οικονομία, έτσι ώστε όταν υπάρχει ανάκαμψη το ποσοστό των ανέργων είναι μικρό και η κινητικότητα μεγάλη, ενώ όταν υπάρχει ύφεση η ανεργία είναι μεγάλη και η κινητικότητα πολύ μικρή.

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας με τον όρο «άνεργο» ορίζει το σύνολο των προσώπων τα οποία ταυτόχρονα, είναι χωρίς εργασία, είναι διαθέσιμα να εργασθούν και βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας (Σκουτέλης, 1996). Διαφοροποιεί τον άνεργο από τον άεργο, καθώς ο τελευταίος δεν έχει απασχόληση και δεν ενδιαφέρεται να αποκτήσει. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP) διατυπώνει ως ορισμό της ανεργίας την κατάσταση ατόμων που είναι

διαθέσιμα να εργασθούν αλλά δεν βρίσκουν απασχόληση έναντι αμοιβής, ανάλογη με την ειδίκευση και τις επαγγελματικές δεξιότητες που έχουν (Σκουτέλης, 1996).

Έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί για την ανεργία. Ως ανενεργό θεωρείται ένα άτομο που είναι ικανό και επιθυμεί να εργαστεί, έχει κάνει ενέργειες ώστε να βρει μια θέση απασχόλησης, ωστόσο δεν το έχει καταφέρει (Ρόντου, Παπάνη, 2010). Η ανεργία υπολογίζεται ως το πηλίκο του λόγου των ατόμων που είναι ικανά για εργασία, θέλουν να εργασθούν αλλά δεν βρίσκουν εργασία, προς το σύνολο του εργατικού δυναμικού και εκφράζεται ως ποσοστό επί τοις εκατό του εργατικού δυναμικού της συγκεκριμένης περιοχής.

Όπως αναφέρει η Γράβαρη (2008) η αύξηση του πληθυσμού, επίσης, οδηγεί σε σταθερή αύξηση του εργατικού δυναμικού και οποιαδήποτε μείωση στη ζήτηση εργατικού δυναμικού, μικρή ή μεγάλη οδηγεί σε αντίστοιχη αύξηση του ποσοστού ανεργίας, η οποία πλήττει ιδιαίτερα τους νέους.

Τα άτομα τα οποία αδυνατούν να βρουν αμειβόμενη εργασία, διαφέρουν από τα άεργα ή τα εκτός αγοράς εργασίας άτομα, καθώς η ανεργία εκφράζει την έλλειψη αμειβόμενης εργασίας. Άλλωστε υπάρχει και ένας μεγάλος αριθμός ατόμων που έχει παραιτηθεί από αυτή ακόμη και την προσπάθεια εύρεσης μιας θέσης εργασίας. Έτσι, το ποσοστό ανεργίας εξαρτάται όχι μόνο από το ποσοστό των ανέργων, αλλά και από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού:

ποσοστό ανεργίας =  $\frac{\text{άνεργοι} * 100}{\text{εργατικό δυναμικό}}$  (Πετρινώτη, 1989).

Σύμφωνα με Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ), της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος, ως άνεργοι ορίζονται τα άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω, που συγκεντρώνουν τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- ο δεν εργάζονται, δηλαδή δεν εργάστηκαν ούτε μία ώρα την τελευταία πριν από την ημέρα της έρευνας ημερολογιακή εβδομάδα ούτε είχαν μία εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά λόγω ασθένειας, άδειας, ταξιδιού αναψυχής, απεργίας, καιρικών συνθηκών, επισκευής μηχανημάτων ή καταστήματος,

- ζητούν εργασία, είτε ως μισθωτοί, είτε για να αρχίσουν μία δική τους εργασία,
- είναι διαθέσιμα και μπορούν να αναλάβουν αμέσως την εργασία που τυχόν θα έβρισκαν (μέσα σε δύο εβδομάδες),
- είχαν κάνει (στη διάρκεια των τεσσάρων εβδομάδων πριν από την έρευνα) κάποιες συγκεκριμένες ενέργειες για να βρουν εργασία (όπως ότι γράφτηκαν σε Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, απευθύνθηκαν σε εργοδότες ή σε γνωστούς τους, παρακολουθούσαν αγγελίες σε εφημερίδες) (Ιερεμιάδη, 2008: 8.)

Σύμφωνα με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) άνεργοι είναι τα πρόσωπα ηλικίας 15 ετών και άνω, ικανά για εργασία, εγγεγραμμένα στα Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, επιδοτούμενα και μη και διαθέσιμα προς άμεση ανάληψη εργασίας (Πετρινιώτη, 1989).

Συνεχώς γίνονται προσπάθειες ώστε να προσεγγιστεί η ανεργία μέσα από μία κατηγοριοποίησή της και να εντοπιστούν τα αίτια που την προκαλούν, οι επιπτώσεις και οι διαστάσεις της στους οικονομικούς και κοινωνικούς τομείς, με τελικό σκοπό την ανεύρεση τρόπων αντιμετώπισης του φαινομένου.

## 1.2. Είδη ανεργίας

Το φαινόμενο της ανεργίας αναλύεται μέσα από μία ταξινόμηση, το πλαίσιο αναφοράς της οποίας καθορίζει και τα κριτήρια της ταξινόμησης αυτής. Με τον τρόπο αυτό καθορίζονται τέσσερα κριτήρια, ανάλογα με:

- ✓ τα αίτια που την προκαλούν,
- ✓ τις πολιτικές αντιμετώπισής της,
- ✓ το χρόνο που διαρκεί και
- ✓ την ομάδα στην οποία ανήκει ο άνεργος.

Μία πρώτη και βασική διάκριση είναι αυτή μεταξύ *εκούσιας* και *ακούσιας* ανεργίας όπου *εκούσια* ανεργία είναι το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που δεν επιθυμούν να βρουν δουλειά και οι οποίοι καταγράφονται από τις στατιστικές ως άνεργοι ενώ

αντίθετα ακούσια ανεργία θεωρείται το ποσοστό του πληθυσμού που έχει την ικανότητα να αναζητεί εργασία και παρά τις προσπάθειες του δεν κατορθώνει να εργαστεί.

Σύμφωνα με την Καραμεσίνη (2006), μία ακόμη διάκριση είναι αυτή της *βραχυχρόνιας και μακροχρόνιας ανεργίας*, όπου μακροχρόνια θεωρείται η ανεργία όταν ξεπερνά το χρονικό διάστημα των 12 μηνών, που σχετίζεται άμεσα με την χρονική του φαινομένου στην αγορά εργασίας.

Με βάση τα αίτια δημιουργίας της ανεργίας, διακρίνουμε:

- *Ανεργία τριβής*, είναι αυτή που προκαλείται από το χρονικό διάστημα αναζήτησης εργασίας, που μεσολαβεί όταν οι εργαζόμενοι αλλάζουν δουλειά. Είναι βραχυχρόνια ανεργία, προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και οφείλεται στην ατελή πληροφόρηση των ατόμων, που εμποδίζει την αυτόματη κινητικότητα της εργασίας. Αυτό σημαίνει, ότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, αλλά όσοι αναζητούν εργασία δεν το γνωρίζουν, ενώ από την άλλη πλευρά και οι εργοδότες δεν γνωρίζουν ότι υπάρχουν άτομα διαθέσιμα και ικανά να τις αναπληρώσουν (Καραμεσίνη, 2006). Γενικότερα οφείλεται στην έλλειψη ενός αποτελεσματικού συστήματος πληροφοριών για ύπαρξη ανέργων και επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας (Σκουτέλη, 1996).
- *Διαρθρωτική ανεργία*, που οφείλεται στην αναντιστοιχία που υπάρχει ανάμεσα στις εργασιακές δεξιότητες, δηλαδή τα προσόντα που διαθέτουν οι άνεργοι, και των απαιτήσεων των εργοδοτών για δεξιότητες και προσόντα προκειμένου να συμπληρώσουν κενές θέσεις εργασίας. Προϋπόθεση συνεπώς είναι η ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας (Ρόντου, Παπάνη, 2010). Υπάρχει ωστόσο και η άποψη ότι η διαρθρωτική ανεργία δεν προϋποθέτει ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, αλλά ανεπάρκεια της ζήτησης έναντι της προσφοράς εργασίας, που οφείλεται στις ατέλειες της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Αυτές οι ατέλειες μπορούν να οφείλονται στην αναδιοργάνωση του παραγωγικού συστήματος, στην αλλαγή καταναλωτικών προτύπων ή τέλος στις ατέλειες στη λειτουργία της αγοράς. Η διαρθρωτική ανεργία μπορεί, λοιπόν, να προέρχεται, είτε από τις ακαμψίες της αγοράς εργασίας που

οδηγούν σε μισθούς υψηλότερους αυτών της ανταγωνιστικής ισορροπίας, είτε από την αναντιστοιχία των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με τις απαιτήσεις της ζήτησης εργασίας (Σκουτέλης, 1997).

- *Ανεργία ελλιπούς ζήτησης ή κυκλική ανεργία* δημιουργείται λόγω της ελλιπούς συνολικής ζήτησης για προϊόντα (Καραμεσίνη, 2006). Η κυκλική ανεργία ακολουθεί τις μεταπτώσεις της οικονομικής δραστηριότητας. Προέρχεται από την πτώση της παραγωγικής δραστηριότητας σε φάσεις ύφεσης του οικονομικού κύκλου. Είναι μικρή σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας, ενώ αυξάνει όσο η οικονομική δραστηριότητα επιβραδύνεται. Το επίπεδο του εσωτερικού προϊόντος καθορίζει πρακτικά τις ανάγκες σε εργατικά χέρια σε μια δεδομένη στιγμή. Κάθε επιβράδυνση της παραγωγής ελαττώνει τις ανάγκες της οικονομίας για εργασία για το δεδομένο ύψος μισθών και οι επιχειρήσεις ζητούν λιγότερη εργασία. Η ελάττωση της ζήτησης εργασίας ακολουθείται από ελάττωση της διάρκειας εργασίας, από απολύσεις, από μη ανανέωση συμβολαίων εργασίας και συνεπώς από αύξηση της ανεργίας (Ρωτσιάμη, 2006).
- *Τεχνολογική ανεργία*, η οποία προέρχεται από την υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας με μηχανές (Καραμεσίνη, 2006). Πλήττει ιδιαίτερα τις βιομηχανοποιημένες περιοχές και μπορεί να χαρακτηριστεί και ως ακούσια, στις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει μικρή αύξηση των τιμών των αγαθών που καταναλώνουν τα άτομα σε σχέση προς το συνολικό μισθό τους και που, τόσο η συνολική προσφορά εργασίας που θα ήταν πρόθυμη να προσφερθεί στον τρέχοντα χρηματικό μισθό, όσο και η συνολική ζήτηση για εργασία σε αυτόν τον μισθό, θα είναι μεγαλύτερες από το ισχύον επίπεδο απασχόλησης. Ένα άτομο μπορεί να χαρακτηριστεί ως «ακούσιος άνεργος» όταν, όντας χωρίς εργασία, θα ήταν πρόθυμο να εργαστεί με έναν μισθό χαμηλότερο από τον ισχύοντα νομοθετικά (Ρόντου – Παπάνη, 2010). Παρατηρείται ότι η τεχνολογία ταυτόχρονα καταργεί θέσεις εργασίας και δημιουργεί άλλες. Γενικά καταστρέφει θέσεις εργασίας χαμηλού κόστους και χαμηλής παραγωγικότητας και δημιουργεί άλλες περισσότερο παραγωγικές, εξειδικευμένες και υψηλότερου μισθού (Ρωτσιάμη, 2006).

- *Εποχική ανεργία*, η οποία οφείλεται στο χαμηλότερο επίπεδο παραγωγικής δραστηριότητας που μαστίζει ορισμένους κλάδους της οικονομίας συγκεκριμένες εποχές του χρόνου. Οι μεταβολές αυτές της παραγωγής συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και συνεπώς από μεταβολές της ανεργίας. Χαρακτηριστικό της εποχιακής ανεργίας είναι ότι επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και μικρής σχετικά διάρκειας (Ρωτσιάμη, 2006).
- *Επαναλαμβανόμενη ανεργία*, που αφορά κυρίως ομάδες όπως οι νέοι που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες που εντάσσονται ξανά στην απασχόληση μετά από προσωρινή αποχώρηση (π.χ. λόγω εγκυμοσύνης / λοχείας) και οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι. Αυτές οι ομάδες χαρακτηρίζονται από αστάθεια ως προς την απασχόληση.
- *Ανεργία αναπροσαρμογής*, η οποία αναφέρεται κυρίως σε άνδρες μεσαίων ηλικιών και ειδικευμένους εργαζόμενους, που έμειναν άνεργοι συνήθως λόγω οικονομικών προβλημάτων των επιχειρήσεων και οδηγούνται σε συναφή επαγγέλματα.
- *Ανεργία αποκλεισμού*, που συναντάται σε ηλικιωμένα άτομα ή νέους χωρίς προσόντα (Καραμεσίνη, 2006).

Υπάρχουν όμως και είδη ανεργίας που συνδέονται ειδικά με τις ιδιαιτερότητες της γυναικείας ανεργίας. Αυτά είναι η δεδηλωμένη, η άδηλη και η λεγόμενη «κρυπτοανεργία». Η δεδηλωμένη ανεργία είναι αυτή που δύναται να μετρηθεί, ενώ η άδηλη ανεργία αφορά τις γυναίκες που καταφεύγουν στις παραδοσιακές προσωπικές ή οικογενειακές γνωριμίες προκειμένου να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας. Η «κρυπτοανεργία» αφορά ειδικά εκείνες τις κατηγορίες γυναικών που αποφασίζουν να μείνουν εκτός της αγοράς εργασίας ανάλογα με τις συνθήκες της οικογενειακής τους ζωής, κυρίως πρόκειται για παντρεμένες γυναίκες, με αποτέλεσμα να καταγράφονται ως οικονομικά ανενεργές, ενώ στην πραγματικότητα είναι άνεργες (Μουσούρου, 2003).

### **1.3. Θεωρητικές ερμηνείες της ανεργίας**

Όλες οι ερμηνείες του φαινομένου της ανεργίας που έχουν διατυπωθεί έχουν ως βάση θεωρίες από τις οποίες απορρέουν και βοηθούν στην κατανόησή τους, καθώς ανάλογα με την θεωρία από την οποία προέρχονται δίνουν και την αντίστοιχη ερμηνεία. Οι κυριότερες θεωρίες είναι:

#### **1.3.1. Κλασική Θεωρία**

Τις πρώτες τέσσερις δεκαετίες του 20<sup>ου</sup> αιώνα, η νεοκλασική θεωρία υπήρξε το κυρίαρχο ρεύμα της οικονομικής επιστήμης, σύμφωνα με την οποία η λειτουργία της αγοράς εργασίας είναι συνάρτηση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας και τα άτομα είναι απόλυτα ελεύθερα να επιλέξουν τους όρους με τους οποίους θα εργασθούν. Για τη νεοκλασική θεωρία, η ανεργία είναι εκούσια και δεν έχει τόσο σχέση με την προσφορά εργασίας όσο με την επιθυμία του ατόμου να εργασθεί. Ο ισχυρισμός της περί γενικής ισορροπίας της οικονομίας και εκούσιας ανεργίας υπέστη για πρώτη φορά ισχυρό κλονισμό, όταν βρέθηκε κατάφωρα αντιμέτωπος με την παγκόσμια κρίση της δεκαετίας του '30, που έπληξε με ιδιαίτερη σφοδρότητα τις ΗΠΑ και τις αναπτυγμένες οικονομίες της εποχής εκείνης, και με την παρατεταμένη μαζική ανεργία που υπήρξε απόρροια της κρίσης (Καραμεσίνη, 2006).

#### **1.3.2. Κεϋνσιανή Θεωρία**

Το αντίπαλο δέος της κλασικής θεωρίας υπήρξε η κεϋνσιανή θεωρία, που εμφανίστηκε στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '30 και αντικατέστησε την κλασική θεωρία, ως κυρίαρχο ρεύμα της οικονομικής επιστήμης, μέχρι το δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70. Η κεϋνσιανή θεωρία υποστήριξε ότι το καπιταλιστικό σύστημα εμφανίζει χρόνια υπο-απασχόληση του εργατικού δυναμικού, που ισοδυναμεί με μόνιμη ακούσια ανεργία. Αυτό ισχύει ακόμα και όταν οι αγορές προϊόντος και χρήματος βρίσκονται σε ισορροπία και αντιμετωπίζεται με την κρατική παρέμβαση για την ενίσχυση της ενεργούς ζήτησης (Καραμεσίνη, 2006).

Είναι χαρακτηριστικό ότι έως το 1935 η επικρατούσα άποψη στην οικονομική θεωρία υποστήριζε ότι η ανεργία είναι ένα φαινόμενο ελλιπούς προσαρμογής της προσφοράς

εργασίας στην ζήτηση για εργασία. Οφείλεται στο ότι οι ισορροπίες δεν γίνονται αυτομάτως, μεσολαβεί χρόνος για να μετακινηθεί ένας εργάτης από την μια δουλειά στην άλλη, μεσολαβεί χρόνος για να πληροφορηθούν οι άνεργοι ότι υπάρχουν διαθέσιμες δουλειές. Η ανεργία δεν είναι παρά αποτέλεσμα αυτών των ατελειών, των τριβών, του συστήματος. Πρόκειται, συνεπώς, για μια ανεργία τριβής (frictional unemployment) ή για μια ανεργία που οφείλεται στην άρνηση των ανέργων να εργασθούν σε χαμηλότερο επίπεδο μισθού (ηθελημένη ανεργία – voluntary unemployment) (Δεδουσόπουλος, 2000).

### **1.3.3. Νεοκλασική Θεωρία**

Οι μονεταριστές είναι ένα σύγχρονο ρεύμα των νεοκλασικών οικονομικών, που ήλθε στο προσκήνιο στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70, καθώς ήταν δύσκολο να ερμηνευθεί η ταυτόχρονη άνοδος της ανεργίας και του πληθωρισμού. Ήδη από το 1968, ο Μίλτον Φρίντμαν προχωρούσε στην προσπάθεια να δείξει ότι οι μακροοικονομικές πολιτικές τόνωσης της ενεργούς ζήτησης, έχουν μόνο βραχυπρόθεσμο αποτέλεσμα στην ανεργία, ενώ μακροπρόθεσμο δεν μπορούν να τη μειώσουν πέρα από το φυσικό της ποσοστό, όπως αυτό προσδιορίζεται από την αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Φρίντμαν, υπάρχει ένα «φυσικό ποσοστό ανεργίας» ασυμπίεστο, σταθερό και μακροπρόθεσμο μοναδικό, το οποίο προσδιορίζεται από τα πραγματικά οικονομικά μεγέθη, μεταξύ των οποίων ο πραγματικός μισθός (Παλυβός, Χλέτσος, 2006).

Η βασική επιδίωξη της νεοκλασικής θεωρίας είναι να δείξει με ποιο τρόπο επιτυγχάνεται η τιμή και η ποσότητα ισορροπίας στην αγορά και με ποιο τρόπο επιτυγχάνεται η ισορροπία εργασίας. Η τιμή ισορροπίας στην αγορά εργασίας επιτυγχάνεται από την εξίσωση της ζήτησης με την προσφορά εργασίας (Παλυβός, Χλέτσος, 2006).

### **1.3.4. Μαρξιστική Θεωρία**

Για τη μαρξιστική θεωρία η ανεργία είναι συστημικό φαινόμενο και δεν προέρχεται από τις δυσλειτουργίες της αγοράς εργασίας, όπως ισχυρίζεται η νέο-κλασική θεωρία. Εμφανίζεται κάθε φορά που εισέρχεται σε κρίση το καπιταλιστικό σύστημα γεγονός



που συμβαίνει όταν δεν ικανοποιείται η απαίτησή του να εκμεταλλεύεται την εργασία στον βαθμό εκείνο, που αυτό το ίδιο θεωρεί ως επαρκή. Ο Μαρξ διαφοροποιεί την έννοια του τρόπου παραγωγής από αυτήν του κοινωνικού σχηματισμού. Ο τρόπος παραγωγής είναι μία έννοια που τοποθετείται σε υψηλό επίπεδο θεωρητικής αφαίρεσης και περιγράφεται μέσα από τις κοινωνικές σχέσεις που του αντιστοιχούν. Αντίθετα, η έννοια του κοινωνικού σχηματισμού βρίσκεται πλησιέστερα στο επίπεδο της συγκεκριμένης πραγματικότητας και παραπέμπει στη συνάρθρωση διαφορετικών τρόπων και μορφών παραγωγής, υπό την κυριαρχία ενός από αυτούς, σε μία χώρα μία δεδομένη ιστορική στιγμή (Καραμεσίνη, 2006).

#### **1.4. Χαρακτηριστικά ανέργων**

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι, όσον αφορά την λήψη αποφάσεων σχετικά με την επαγγελματική τους πορεία σχετίζονται έως έναν μεγάλο βαθμό, άμεσα ή έμμεσα με την αυτοεκτίμησή τους, και είναι:

- Η μη ρεαλιστική επαγγελματική φιλοδοξία που έχουν.
- Το αίσθημα κατωτερότητας που τους διακατέχει.
- Η αναποτελεσματική αυτοπαρουσίασή τους είτε κατά την προσπάθεια εύρεσης εργασίας είτε κατά την πρώτη συνάντηση με τον πιθανά μελλοντικό εργοδότη.
- Οι διακρίσεις που υφίστανται λόγω φύλου, ηλικίας, καταγωγής, κλπ..
- Το «επαγγελματικό όριο», που οι ίδιοι θέτουν στον εαυτό τους, σχετικά με τη νομιζόμενη ικανότητα επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης (Nathan and Hill, 2006).

Αναφέρονται επίσης διάφορες μορφές φόβου που υιοθετεί το άτομο σε αυτή του την πορεία:

- Φόβο στο να κάνει δυσάρεστες ανακαλύψεις σχετικά με κάποια ικανότητα – δεξιότητά του.

- Φόβο μήπως αποτύχει να ικανοποιήσει τους σημαντικούς άλλους.
- Φόβο να αναλάβει περισσότερες ευθύνες.
- Φόβο να απεξαρτηθεί από τους σημαντικούς άλλους και να γίνει ανεξάρτητος.
- Φόβο να εγκλωβιστεί σε μια αμετάκλητη πορεία δράσης.
- Φόβο να μεταβεί από την σιγουριά στο αβέβαιο μέλλον (Patterson, 1987).

Μερικά από τα χαρακτηριστικά που παρατηρούνται στους άνεργους είναι:

- Χαμηλή αυτοεκτίμηση, αρνητική σκέψη και αίσθηση ανασφάλειας.
- Έλλειψη συμμετοχής από τον ενεργό κόσμο και τις συλλογικές διαδικασίες.
- Άγνοια των εξελίξεων και κυρίως των αλλαγών που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας.
- Έλλειψη γνώσεων, τεχνικών και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αναζήτηση εργασίας.
- Έλλειψη οργανωμένων, ορθολογικών και αποτελεσματικών τρόπων και μεθόδων αναζήτησης εργασίας.

Συχνά, εάν οι πολιτικές που υιοθετούνται για την αντιμετώπιση της ανεργίας δεν λάβουν υπόψη τους τις ψυχολογικές αντιδράσεις των ίδιων των ανέργων, μπορεί να είναι αντιπαραγωγικές και άσκοπες (Fineman, 1983).

Μετά την ανάλυση του ορισμού της ανεργίας, των ειδών της, καθώς και των θεωρητικών της προσεγγίσεων παρουσιάστηκαν τα χαρακτηριστικά των ανέργων, που είναι ανάγκη να ειπωθούν από την σκοπιά της Συμβουλευτικής διαδικασίας. Η έννοια της Συμβουλευτικής αυτής, ο σκοπός της, καθώς και ο ρόλος και τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου παρουσιάζονται στη συνέχεια.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

### Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Οι καταστάσεις που αντιμετωπίζει στη ζωή του ο σύγχρονος άνθρωπος, καθώς και οι ανάγκες που καλείται να ικανοποιήσει, πολλές φορές τον οδηγούν σε αδιέξοδο. Για να μπορέσει να λειτουργήσει συγκροτημένα και με επιτυχία, είναι πολύ σημαντική η υποστήριξη και η ενίσχυση εξειδικευμένων προσώπων που μέσα από συναντήσεις και συστήνοντάς του την συμβουλευτική διαδικασία τον ενεργοποιούν τόσο για την προσωπική όσο και για την επαγγελματική και κοινωνική του ανάπτυξη. Τον υποστηρίζουν έτσι ώστε να διευρύνει τον εαυτό του και το περιβάλλον του, και τον οδηγούν στη επίλυση προβλημάτων και στη λήψη σημαντικών αποφάσεων.

#### **2.1. Έννοια και περιεχόμενο Συμβουλευτικής**

Στις πρώτες κοινωνίες ο σύμβουλος ήταν συνήθως ο αρχηγός της φυλής που τις περισσότερες φορές συνέπιπτε να είναι και ο γηραιότερος. Αυτός αποτελούσε τον καθοδηγητή, τον οργανωτή, ακόμη και τον «δικαστή» σε οποιοδήποτε θέμα προέκυπτε, ευχάριστο ή δυσάρεστο, σχετιζόμενο ωστόσο συνήθως με την καθημερινότητα, όπως η εύρεση τροφής ή η καλλιέργεια της γης. Βασικό κριτήριο καθορισμού των δραστηριοτήτων ήταν η ηλικία και το φύλο. Όταν όμως οι επαγγελματικές επιδεξιότητες εξειδικεύτηκαν και απέκτησαν μεγαλύτερη κοινωνική αξία, οι επαγγελματικές γνώσεις, τα επαγγελματικά μυστικά, οι δεξιότητες και το επάγγελμα κληρονομούνταν. Στους πρώτους πολιτισμούς οι εκπρόσωποι των θρησκειών (π.χ. ιερείς) έπαιζαν τον ρόλο του συμβούλου (Gibson, Mitchell, 1990).

Ο Πλάτων αναγνωρίζεται ως ο πρώτος που συστηματοποίησε την ψυχολογική παρατήρηση και λειτούργησε σαν «σύμβουλος». Στην *Πολιτεία* του, (Platonis Opera, 1962), προτείνει ένα σύστημα οργάνωσης της κοινωνίας στο οποίο οι ρόλοι αναλαμβάνονται ανάλογα με τις ικανότητες των ατόμων και τις ανάγκες της κοινωνίας, ανεξαρτήτως φύλου (Δημητρόπουλος, 1998, Δημητρόπουλος, 1999α, Σάλμοντ, 2004). Στη συνέχεια ο Αριστοτέλης, μαθητής του Πλάτωνα, συνεισέφερε

στον τομέα που αποτέλεσε αργότερα το πεδίο της ψυχολογίας, όπως και ο Ιπποκράτης.

Κατά τον Μεσαίωνα η συμβουλευτική των νέων, όπως και η εκπαίδευση πέρασε στην εκκλησία και μάλιστα στην ενορία (για τις Δυτικές κοινωνίες) (Zytowski, 1972) και αναγνωρίστηκε η ανάγκη να καθοδηγηθούν οι άνθρωποι σύμφωνα με τις κλίσεις τους.

Τον 18<sup>ο</sup> αιώνα ο Jean Jacques Rousseau (1712-1778) διατύπωσε τη άποψη της ελεύθερης ανάπτυξης του ατόμου σύμφωνα με τις κλίσεις του και την μάθηση μέσα από την πράξη. Ο Ελβετός Johann Pestalozzi (1746-1827) είχε την πίστη ότι η κοινωνία θα μπορούσε να μεταρρυθμιστεί και να αναπτυχθεί μόνον στον βαθμό που τα άτομα θα βοηθούνταν να αναπτυχθούν. Για τον 19<sup>ο</sup> αιώνα αναφέρεται ο Thomas Jefferson ο οποίος ζήτησε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης για την νεολαία την οποία θεωρούσε ως μελλοντική ηγεσία του τόπου (Gibson, Mitchell, 1990).

Το σημαντικότερο γεγονός είναι η θεμελίωση της Ψυχολογίας ως αυτοτελούς επιστήμης. Το 1879 ο Wilhelm Wundt άνοιξε στο Πανεπιστήμιο του Leipzig το πρώτο Ψυχολογικό Ινστιτούτο. Αυτό αποτέλεσε την αρχή μιας συστηματικής προσπάθειας μελέτης της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Η Ψυχολογία καθιερώθηκε σαν μια αυτοτελής επιστήμη με τη δική της περιοχή εξειδίκευσης, έρευνας και εφαρμογής. Το γεγονός αυτό είχε μεγάλη σημασία στην εξέλιξη της Συμβουλευτικής η οποία στηρίζεται στην επιστήμη της Ψυχολογίας.

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός υλοποιούνται στην αρχή του αιώνα στις Ηνωμένες Πολιτείες, το 1908 από τον Frank Parsons ο οποίος ίδρυσε στη Βοστώνη το πρώτο Γραφείο Επαγγελματικού Προσανατολισμού με σκοπό να προσφέρει επαγγελματική βοήθεια στους νέους και να εκπαιδεύσει δασκάλους που θα εργαστούν σαν σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού.

Μεγάλη ώθηση στην Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό έδωσε ο Carl Rogers που ανέπτυξε μια νέα θεωρία συμβουλευτικής προσφέροντας μία υποστηρικτική συμβουλευτική σε αντίθεση με τις παραδοσιακές μεθόδους. Προέβαλε την ατομική ευθύνη του συμβουλευόμενου και ήταν ατομοκεντρική διότι ζητούσε από τον

σύμβουλο να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να πάρει μόνος του τις αποφάσεις ενώ παραδοσιακά ο σύμβουλος καθόριζε τις λύσεις για τον συμβουλευόμενο (συμβουλοκεντρική συμβουλευτική). Η συμβουλευτική συνίσταται σε μια σειρά άμεσων επαφών με το άτομο, σκοπός των οποίων είναι να του προσφέρουν βοήθεια ώστε να αλλάξει τις στάσεις και τη συμπεριφορά του (Μαλικιώση - Λοΐζου, 2012). Άλλοι, όπως οι Krumboltz και Thoresen (1976) θεωρούν ότι συμπεριφοριστική συμβουλευτική είναι η διαδικασία με την οποία οι άνθρωποι βοηθούνται να μάθουν πώς να επιλύουν μερικά διαπροσωπικά συναισθηματικά προβλήματά τους και να παίρνουν αποφάσεις (Μαλικιώση - Λοΐζου, 2012, Σάλμοντ, 2004), ενώ ο Patterson (1973) ερμηνεύει τη Συμβουλευτική ως μια διαδικασία που περιλαμβάνει ένα ιδιαίτερο είδος σχέσης μεταξύ ενός ανθρώπου που ζητάει βοήθεια επειδή αντιμετωπίζει κάποιο ψυχολογικό πρόβλημα και ενός άλλου ανθρώπου που έχει εκπαιδευτεί για να παρέχει τέτοιου είδους βοήθεια (Μαλικιώση - Λοΐζου, 2012, Σάλμοντ, 2004).

Η σημερινή πραγματικότητα με έντονα τα προβλήματα της επιβίωσης, της εύρεσης και διατήρησης μιας θέσης εργασίας, της απόκτησης προσόντων και γνώσεων που πολλές φορές ελάχιστα εφαρμόζονται ή αναγνωρίζονται στον επαγγελματικό χώρο κάνει έντονη την ανάγκη της Συμβουλευτικής. Άλλωστε και τα ίδια τα άτομα εξελίσσονται, βελτιώνονται και διαφοροποιούνται από την προηγούμενη εικόνα τους, επομένως είναι αναγκαίο στις αλλαγές αυτές να υπάρχει κάποιος αρωγός, υποστηρικτής και εμπνευστής στην πορεία που θα ακολουθήσουν. Έτσι, ο σύμβουλος, εξετάζει θέματα ή προβλήματα που απασχολούν ένα ή περισσότερα άτομα και τους διευκολύνει στη λύση τους. Όπως αναφέρει ο Δημητρόπουλος (1999<sup>α</sup>) δημιουργείται ανάμεσα στις δύο πλευρές μια συστηματική και οργανωμένη σχέση, η συμβουλευτική σχέση, και αποτελεί τον βασικό άξονα υλοποίησης της παρέμβασης. Η σχέση αυτή λαμβάνει χώρα μέσα σε ένα συγκεκριμένο και οργανωμένο πλαίσιο, το οποίο δρα διευκολυντικά, αυξάνοντας παράλληλα την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης.

## 2.2. Σκοπός της Συμβουλευτικής

Για να παρουσιασθεί στην πραγματική του διάσταση ο σκοπός της Συμβουλευτικής, θα ήταν σκόπιμο να αναφερθεί τι δεν είναι Συμβουλευτική. Σύμφωνα με τον Patterson (1967) συμβουλευτική δεν είναι:

- η απλή παροχή πληροφοριών, χωρίς όμως να αποκλείονται ενέργειες που μπορεί να σχετίζονται με παροχή πληροφοριών,
- η παροχή συμβουλών χωρίς το ίδιο το άτομο να μετέχει στην αναζήτηση λύσης στο πρόβλημά του,
- ο επηρεασμός των στάσεων, πεποιθήσεων και συμπεριφορών του άλλου ατόμου,
- η διαδικασία που αποβλέπει μόνο στην επιλογή ατόμων (π.χ. για τοποθέτηση σε εργασία),
- μια οποιαδήποτε απλή συνέντευξη, μολονότι η συνέντευξη αποτελεί βασική τεχνική στη συμβουλευτική διαδικασία (Δημητρόπουλος, 1999α).

Αρχικά θα πρέπει να υπάρχει μία αναγνώριση του προβλήματος, καθώς οι στόχοι της συμβουλευτικής απορρέουν από την εκτίμηση του προβλήματος του συμβουλευόμενου (Μαλικιώση – Λοΐζου, 2012). Στόχος είναι η σταδιακή αλλαγή του συμβουλευόμενου μέσα από την κατανόηση του εαυτού του, την αναγνώριση των δυνατοτήτων και αδυναμιών του, συμπεριφορές, αξίες, στάσεις, συναισθήματα και πεποιθήσεις (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012) και τέλος την αντιμετώπιση όλων των θεμάτων που προκύπτουν στη ζωή του εξαιτίας των παραπάνω. Ο γενικότερος σκοπός όλων των θεωριών Συμβουλευτικής είναι να μάθουν τα υγιή άτομα να αναζητούν λύσεις σε προβλήματα κυρίως εξελικτικής μορφής (Δημητρόπουλος, 1999α, Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012). *«Η αυτογνωσία θα αποκτηθεί μόνο μέσα από την ανάλυση της προσωπικότητάς του, η οποία θα πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια του συμβούλου ψυχολόγου και μέσα από τη σχέση που θα αναπτυχθεί μεταξύ τους»* (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1996:26, όπ. αναφ. στη Σάλμοντ, 2004: 19).

Πόσο σημαντική είναι η Συμβουλευτική για τους ανθρώπους; *«Βοηθά στο να κατανοήσουν καλύτερα τον εαυτό τους και το περιβάλλον τους, να καταλάβουν τα συναισθήματα αλλά και τη συμπεριφορά τους και δίνει την κατάλληλη υποστήριξη για*

*να προβούν στις αναγκαίες αλλαγές, να ανακαλύψουν εναλλακτικές λύσεις και νέες προοπτικές για τη ζωή τους, την οικογένειά τους και την εργασία τους.» (McLeod, 2005:27-3).*

Μεγάλη είναι η προσπάθεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, ώστε το άτομο να αισθανθεί ικανό, να αποκτήσει εμπιστοσύνη στις δυνάμεις του, να αναπτύξει τα δυνατά και θετικά του στοιχεία, ώστε να λαμβάνει μόνο του αποφάσεις, να σχεδιάζει και να υλοποιεί τις μελλοντικές του δραστηριότητες, και γενικότερα να αποκτά ικανότητες υπεροχής και νοητική και συναισθηματική κατανόηση (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012).

Το αντικείμενο της Συμβουλευτικής μπορεί να είναι έχει σχέση με διάφορους τομείς όπως τον επαγγελματικό (Επαγγελματική Συμβουλευτική), όταν εξετάζονται θέματα επαγγελματικού ενδιαφέροντος, τον εκπαιδευτικό (Εκπαιδευτική Συμβουλευτική), όταν αναφέρεται σε θέματα σπουδών και εκπαίδευσης, τον ψυχολογικό (Ψυχολογική Συμβουλευτική), όταν αναφέρεται σε ψυχολογικά και συναισθηματικά προβλήματα ή διαταραχές συμπεριφοράς), κ.ο.κ. (Δημητρόπουλος, 1999α, Σάλμοντ, 2004).

### **2.3. Ο ρόλος και τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου**

Καθώς το αντικείμενο της Συμβουλευτικής μπορεί να αφορά διαφορετικούς τομείς στους οποίους έχει ανάγκη στήριξης κανείς, έτσι και ο Σύμβουλος θα πρέπει να έχει τα αντίστοιχα προσόντα και την αντίστοιχη εμπειρία. Βασικός ρόλος του Συμβούλου, όμως, σε οποιονδήποτε χώρο άσκησης της Συμβουλευτικής, είναι να συνδυάζει σωστή προσωπικότητα και επαρκή κατάρτιση των διάφορων τεχνικών και μεθόδων συμβουλευτικής παρέμβασης (Δημητρόπουλος, 1999α).

Σκοπός του Συμβούλου είναι η ενεργοποίηση του ατόμου για την προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική του ανάπτυξη. Θα πρέπει να το υποστηρίζει να διευρύνει τον εαυτό του να αναγνωρίζει τις ανάγκες του, να το εκπαιδεύει στην επίλυση προβλημάτων και να το προετοιμάζει για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων.

Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο είναι αναγκαίο ο ίδιος ο Σύμβουλος να αναγνωρίσει και να συνειδητοποιήσει τη θέση του, την ευθύνη του απέναντι στον συμβουλευόμενο, να κρίνει τις απόψεις και τις στάσεις του απέναντι στον τελευταίο και γενικότερο τις θεωρητικές του κρίσεις και θέσεις και να στοχεύει στη διαρκή επαγγελματική του βελτίωση και ανάπτυξη αλλά και κοινωνική του ανάπτυξη.

Έτσι, συστηματοποιώντας τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε:

- την ενσυναίσθηση. Με τον όρο ενσυναίσθηση (empathy), εννοούμε την ικανότητα του Συμβούλου να αντιλαμβάνεται τον προσωπικό αντιληπτικό κόσμο ενός άλλου ανθρώπου, ανακόπτοντας τις σκέψεις και τα συναισθηματικά στοιχεία που ενυπάρχουν σε αυτόν, σαν να είναι ο άλλος άνθρωπος. (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012, McLaren, 1998, Nelson-Jones, 2009). Ο Σύμβουλος αποδέχεται, αναγνωρίζει, κατανοεί, συναισθάνεται τις εμπειρίες του άλλου, συμπεριφέρεται με αυθεντικότητα παραμένοντας πάντα ο εαυτός του,
- την ικανότητα δημιουργίας κλίματος αποδοχής, ασφάλειας, εμπιστοσύνης και εχεμύθειας,
- τον σεβασμό της προσωπικότητας του συμβουλευόμενου. Να μη χρησιμοποιεί τον συμβουλευόμενο για να ικανοποιήσει προσωπικές του ανάγκες, να διαθέτει ανθρωπιά, αξιοπρέπεια, συναισθηματική ισορροπία και να έχει ένα προσωπικό σύστημα αξιών. (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012),
- την διακριτικότητα, την γνησιότητα και την αυθεντικότητα. Να μπορεί να ανεχτεί διαφορούμενες καταστάσεις και να εργάζεται με άτομα διαφορετικά από αυτόν σε επίπεδο εθνικής, πολιτισμικής και θρησκευτικής προέλευσης (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012),
- την αυτογνωσία (Κουνενού, 2009),
- την ενεργητική ακρόαση. Ο σύμβουλος, σαν καλός ακροατής, ακούει προσεκτικά, έχει οπτική επαφή με τον συμβουλευόμενο, αλλάζει τον τόνο, την ένταση και τον ρυθμό της φωνής του ώστε να δείχνει ενδιαφέρον και γενικότερα επιστρατεύει όλη την προσοχή του προκειμένου να τον



κατανοήσει σε βάθος και να τον βοηθήσει να ξεκαθαρίσει τα γεγονότα και συναισθήματα που τον αποδιοργάνωσαν (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012 Ivey&Gluckstern, 1995, Hutchby, 2005, Laughlin, 1999). Ενθαρρύνει το άτομο να εκφραστεί και να αποσαφηνίσει το πρόβλημά του, να το καθοδηγήσει να βρει μόνο του τη λύση και να το στηρίξει στην προσπάθεια αλλαγής του (Χατζηχρήστου, 2003),

- επίγνωση της εμπειρίας του από την αρχική συνάντηση και προσπάθεια ανάπτυξής αυτής της επίγνωσης μέσα από τον αναστοχασμό,
- αμερόληπτη παρατήρηση, χωρίς κριτική των απόψεων, σκέψεων, συναισθημάτων,
- επίγνωση του τρόπου με τον οποίο τον αντιλαμβάνονται οι άλλοι,
- επίγνωση των γενικότερων στάσεων και αξιών του (Κοσμίδου – Hard., 2002).

Οι βασικοί ρόλοι που μπορεί να αναλάβει ένας Σύμβουλος είναι κυρίως τρεις:

- ✓ *προληπτικός*, ο Σύμβουλος προλαμβάνει, προβλέπει ή και πολλές φορές ματαιώνει διάφορες δυσκολίες που μπορεί να εμφανιστούν στο μέλλον,
- ✓ *εκπαιδευτικός/εξελικτικός*, ο Σύμβουλος βοηθάει το άτομο να αξιοποιήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις δυνατότητές του και να τροποποιήσει εκείνες τις στάσεις του που τον καθιστούν μη αποτελεσματικό και δυσλειτουργικό στον καθημερινό του βίο και
- ✓ *θεραπευτικός*, ο Σύμβουλος επιτελεί και ρόλο θεραπευτικό με το να στηρίζει το άτομο που βιώνει άμεσα κάποια κρίσιμη και πολύ δύσκολη κατάσταση (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012, Ζώης, Δημητρακόπουλος, 2003).

Υπάρχουν και άλλοι ρόλοι του Συμβούλου όπως:

- ✓ ο *ερευνητικός*, όταν ο Σύμβουλος ασχολείται με θέματα έρευνας στη Συμβουλευτική και

- ✓ να έχει ρόλο *διοικητικό*, όταν παρέχει διοικητικό έργο σε κάποιο συμβουλευτικό κέντρο ή κέντρο αποκατάστασης. (Ζώη, Δημητρακόπουλο 2003).

Ο ρόλος του Συμβούλου είναι να συμβάλει στη λύση των προβληματισμών του συμβουλευόμενου, να ακούει δίχως να κρίνει, να στηρίζει τις επιλογές της άλλης πλευράς, να βοηθάει στη στήριξη και δημιουργία μιας καλύτερης εικόνας του συμβουλευόμενου για να τον βοηθήσει να κατανοήσει καλύτερα τον εαυτό του, να αποκτήσει αισιοδοξία και δύναμη, να σχεδιάσει σε συνεργασία με εκείνον κατευθύνσεις αλλά να μην πάρει ο ίδιος τις αποφάσεις.

Ίσως κάποιες φορές να πρέπει να είναι αυστηρός και σίγουρα να δημιουργεί όρια στη συμβουλευτική σχέση και να βοηθά στην αναγνώριση των ορίων αυτών. Αυτό δεν αποτρέπει από τη δημιουργία θετικού κλίματος. Σημαντικό, επίσης, σημείο είναι και η απόκτηση των κατάλληλων γνώσεων και δεξιοτήτων. Υπάρχουν δυο κατηγορίες δεξιοτήτων των Συμβούλων (Ivey – Gluckestern):

- ο βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής που αφορούν τις δεξιότητες προσεκτικής παρακολούθησης και κατανόησης του συμβουλευόμενου με την κατάλληλη οπτική επαφή, λεκτική ακολουθία και σωματική γλώσσα, τις παρατηρητικές δεξιότητες του συμβουλευόμενου, τις ανοικτές και κλειστές ερωτήσεις, την ενθάρρυνση, παράφραση και περίληψη όσων εκφράζει, την αντανάκλαση συναισθήματος και νοήματος και της εστίασης, που μπορεί να αφορά, στον συμβουλευόμενο, στο πρόβλημα στους άλλους, στο περιβάλλον, στο πολιτιστικό πλαίσιο και το περιεχόμενο και
- ο δεξιότητες που αφορούν στην καθοδήγηση, τις λογικές συνέπειες, την ερμηνεία, την αυτοαποκάλυψη, τη συμβουλή, πληροφόρηση, εξήγηση, διδασκαλία, ανατροφοδότηση, επιρροή και περίληψη. Η αντιμετώπιση κατά πρόσωπο, για αντιφάσεις και αποκλίσεις, η δόμηση αρμονικής σχέσης, στον καθορισμό του προβλήματος και του στόχου, στην ανίχνευση εναλλακτικών λύσεων και αντιμετώπισης ασυμφωνίας, και τέλος στη γενίκευση στην καθημερινή ζωή (Μαλικιώση – Λοϊζου, 2012).

Η συμβουλευτική διαδικασία είναι ιδιαίτερος δύσκολη και σημαντική, καθώς μπορεί να λειτουργήσει ευεργετικά αλλά και να προβληματίσει τον συμβουλευόμενο. Ο ρόλος του Συμβούλου είναι το βασικό σημείο, το σημείο αναφοράς για την εξέλιξη της προσέγγισης. Ακόμη πιο ιδιαίτερη είναι η Επαγγελματική Συμβουλευτική, όταν απευθύνεται σε ανέργους, το περιεχόμενο της οποίας, τα στάδιά της, αλλά και οι τεχνικές του Συμβούλου, αναλύονται στη συνέχεια.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ**

### **ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΝΕΡΓΩΝ**

Ο ενήλικος πληθυσμός που έχει περάσει από την αγορά εργασίας και για κάποιους λόγους είναι σήμερα άνεργος είναι ένας ιδιαίτερα σημαντικός αριθμός πλέον. Λίγες είναι, αντίθετα, οι υπηρεσίες που μπορούν να προχωρήσουν στην παροχή συμβουλευτικής, η οποία θεωρείται ότι κατέχει ζωτικό ρόλο στην αναχαίτιση της ανεργίας, ιδιαίτερα της μακροχρόνιας. Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης στις περισσότερες χώρες διαδραματίζουν κυρίαρχο ρόλο σε αυτόν τον τομέα. Όμως, οι υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης είναι ελλιπείς. Οι ισχυρές στρατηγικές συνεργασίας, μεταξύ των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης και των κοινοτικών υπηρεσιών συμβουλευτικής, και των τοπικών ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, μπορούν να δώσουν τη δυνατότητα στα άτομα να μεταβούν στην απασχόληση.

#### **3.1. Έννοια και περιεχόμενο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής**

Η «επαγγελματική συμβουλευτική» ή «συμβουλευτική σταδιοδρομίας» αποτελεί τη συμβουλευτική εκείνη διαδικασία σκοπός της οποίας είναι η υποστήριξη των ατόμων απέναντι σε προβλήματα σχετικά με την εξεύρεση εργασίας, την επαγγελματική ανάπτυξη, την επαγγελματική επιλογή ή τα προβλήματα προσαρμογής στο επάγγελμα. Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας περιλαμβάνει την υποστήριξη σε άτομα που βρίσκονται ήδη ενταγμένα σε κάποιο επάγγελμα και αντιμετωπίζουν προβλήματα στην επαγγελματική τους εξέλιξη και πορεία τους. (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004).

Η κοινωνία μπορεί να ανταποκριθεί στην οικονομική πραγματικότητα μόνο εάν τα άτομα που την απαρτίζουν διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες, εφόδια που θα τα βοηθήσουν να ανταποκριθούν στις συνεχώς μεταβαλλόμενες εργασιακές συνθήκες. Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομία συνδέεται με ιδιαίτερα βαρύνουσας σημασίας έννοιες, όπως:

Φτώχεια – Κοινωνικός αποκλεισμός  
Εργασία – Ανεργία – Απασχόληση  
Κοινωνική Δικαιοσύνη – Ισότητα ευκαιριών  
Εκπαίδευση – Κατάρτιση  
Κοινωνική πολιτική – Κράτος πρόνοιας, κ.α.. (Κασσωτάκης, 2004).

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η αλληλεπίδραση των δυο εμπλεκόμενων μερών - του συμβούλου και του συμβουλευόμενου - με σκοπό την παροχή βοήθειας στον συμβουλευόμενο. Στόχος της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι η εξεύρεση λύσεων στα εργασιακά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο ενδιαφερόμενος. Και τα δυο μέρη συνεργάζονται προς αυτή την κατεύθυνση. Βοηθάει, δηλαδή, το άτομο να ανακαλύψει τις προσωπικές του κλίσεις, τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες του και να τα συνδυάσει με τις υπάρχουσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Σε αρκετές περιπτώσεις βοηθά στη βελτίωση προσωπικών ικανοτήτων αναζήτησης εργασίας. Δεν αποτελεί καθοδήγηση, αλλά μια διαδικασία κατά την οποία το άτομο διευκολύνεται να πάρει προσωπικές αποφάσεις. Αυτός είναι και ο ρόλος των συμβούλων που από τη φύση της επιστήμης τους είναι οι μόνοι κατάλληλοι να τον αναλάβουν.

Ουσιαστικά έχει άμεση σχέση με την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, τον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα, (Καντάς, Χαντζή, 1991). Είναι η προσπάθεια απόκτησης γνώσης των επαγγελματικών αξιών που ευδοκιμούν στην κοινωνία, η ενσωμάτωση αυτών στο αξιολογικό σύστημα του κάθε ατόμου και η χρησιμοποίησή τους ώστε η εργασία να είναι δυνατή για το άτομο, να έχει νόημα και να του αποφέρει ικανοποίηση (Δημητρόπουλος, 1994).

Η ύπαρξη ενός μεγάλου αριθμού ενηλίκων οι οποίοι, είτε από επιλογή τους είτε από ανάγκη θα πρέπει να πάρουν επαγγελματικές αποφάσεις, η μείωση των ευκαιριών επαγγελματικής απασχόλησης, οι αμέτρητοι παράγοντες που είναι αδύνατον να ελεγχθούν από το άτομο το οποίο δύσκολα μπορεί να προσδιορίσει την τύχη του από μόνο του (Gibson, Mitchell, 1990), οδηγούν ένα συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό ατόμων στη συνάντηση με τον Σύμβουλο.

Υπάρχουν τρία στάδια που ακολουθούνται με σκοπό να παρασχεθεί βοήθεια σε κάποιον για να κάνει μια επαγγελματική επιλογή. Αυτά τα στάδια είναι τα εξής:

1. Ανάπτυξη σαφούς κατανόησης του εαυτού, των ταλέντων, των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων, των πόρων και των περιορισμών.
2. Ανάπτυξη γνώσης σχετικά με τις απαιτήσεις και προϋποθέσεις επιτυχίας, τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, τις απολαβές, τις ευκαιρίες και τις προοπτικές σε διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους.
3. Χρήση «σωστής συλλογιστικής» αναφορικά με τις σχέσεις αυτών των δύο κατηγοριών δεδομένων (Parsons, 1909, Niles & Harris-Bowlsbey, 2005).

Σήμερα, βέβαια, οι σύμβουλοι συμπληρώνουν τις παραδοσιακές προσεγγίσεις επαγγελματικής παρέμβασης με στρατηγικές βασισμένες στη συμβουλευτική οι οποίες προϋποθέτουν την ενεργό συμμετοχή των συμβουλευομένων στη διαδικασία Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Επιπλέον, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας συνεργάζονται με τους συμβουλευόμενους τους για την ανάπτυξη εξατομικευμένης επαγγελματικής παρέμβασης με βάση τα ενδιαφέροντα και το γενικό πλαίσιο αναφοράς του κάθε συμβουλευόμενου.

Μέσα από την συμβουλευτική διαδικασία γίνεται η διαμόρφωση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης του μελλοντικού εργαζόμενου ή ανέργου και η διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου του, σε ένα περιβάλλον όπου οι όροι συνεχώς διαφοροποιούνται. Υπάρχει, λοιπόν, έντονη η ανάγκη υποστήριξης και στόχευσης στην εργασιακή ένταξη των ατόμων. Δημιουργείται μία ενεργητική ατομική στρατηγική, προκειμένου να βγει ένα άτομο από την κρίση στην οποία βρίσκεται εξαιτίας μιας δυσμενούς για αυτό, κατάστασης. Αναλύονται και διερευνούνται οι ικανότητες, οι δεξιότητες, οι κλίσεις και τα ενδιαφέροντα του συμβουλευόμενου, με την εξατομικευμένη προσέγγιση όπου προσδιορίζονται οι ανάγκες του και οι δράσεις που θα συμμετέχει. Συγχρόνως αποκτά και τεχνικές αναζήτησης εργασίας, σύνταξης βιογραφικού σημειώματος, υποβολής αιτήσεων, οργάνωσης ατομικού φακέλου υποψηφιότητας, κλπ. και εμπεδώνει δεξιότητες και στάσεις, όπως επικοινωνιακές, κοινωνικές, εγρήγορση, κινητικότητα (Τσιώλης, 2005).

### **3.2. Φορείς που προσφέρουν Επαγγελματική Συμβουλευτική**

Ο φορέας που είναι υπεύθυνος στην Ελλάδα για την άσκηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής απασχόλησης είναι το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Η οργάνωση των δράσεων για την απασχόληση βασιζόταν από το 1998 στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), τα οποία καταρτίστηκαν με βάση το θεσμό της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης (ΕΣΑ) που καθιερώθηκε το 1997 σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σημαντικό σημείο στην υλοποίηση αυτής της πολιτικής έπαιξαν και οι στόχοι που τέθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000. Ιδιαίτερο ρόλο στο σχεδιασμό, στη διαμόρφωση και στην υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης, ενεργητικών και παθητικών, έχει και ο Οργανισμός Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Ο οργανισμός αυτός, που ιδρύθηκε το 1954 και αρχικά αναφερόταν ως Οργανισμός Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας (ΟΟΑΑ), ενώ μετονομάστηκε σε ΟΑΕΔ το 1969, είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Το 2001 έλαβε χώρα μια σημαντική αναδιάρθρωση στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του ΟΑΕΔ, του κυρίου οργάνου εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση. Η αναδιάρθρωση αυτή συνοδεύτηκε από την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου, που πραγματοποιήθηκε με την ψήφιση του Νόμου 2956 /2001. Μια σημαντική καινοτομία του νέου θεσμικού πλαισίου αποτέλεσε η πρόβλεψη για τη δημιουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ), που θα αναλάμβαναν τις ενέργειες εξατομικευμένης παρέμβασης και στήριξης του εργατικού δυναμικού, αλλά και της αποτελεσματικότερης σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης κλήθηκαν να αναλάβουν τις παρακάτω υπηρεσίες:

- τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική στήριξη των ανέργων και ατόμων απειλούμενων με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας,
- την τοποθέτηση των ανέργων σε θέσεις εργασίας,
- την πληροφόρηση και τον προσανατολισμό σχετικά με δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης,
- την εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης,
- την προώθηση της κινητικότητας των απασχολούμενων εντός του χώρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- την υποστήριξη ευπαθών κοινωνικά ομάδων για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2000).

Διεθνώς έχει αναπτυχθεί μια προβληματική σχετικά με το εάν οι συμβουλευτικές υπηρεσίες προς τους ανέργους ή όσους ενδιαφέρονται να εισέλθουν στην αγορά εργασίας θα πρέπει να παρέχονται δωρεάν από δημόσιους φορείς ή θα πρέπει να επιτραπεί και η εμπλοκή ιδιωτικών φορέων εξεύρεσης εργασίας και παροχής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Στην Ελλάδα υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού παρέχονται από πολλούς δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και επαφίεται στο ίδιο το άτομο που θα επιλέξει να απευθυνθεί.

Σε επίπεδο Δήμων λειτουργούν γραφεία ενημέρωσης ανέργων και επιχειρήσεων. Προσφέρουν δωρεάν δράσεις και υπηρεσίες προς τους ανέργους, με στόχο την υποστήριξη και ενθάρρυνσή τους για την εύρεση εργασίας. Πληροφορούν και ενημερώνουν για προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης δημοσίων αλλά και ιδιωτικών φορέων.

Συγχρόνως υπάρχουν συμφωνίες του Ο.Α.Ε.Δ. με τα βιομηχανικά και βιοτεχνικά επιμελητήρια και τους συνδικαλιστικούς φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών, όπως:

- ✓ Το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α.) της Γ.Σ.Ε.Ε., το οποίο ενημερώνει για θέματα εργασιακών σχέσεων και



ασφαλιστικής νομοθεσίας, ενώ διενεργεί και στατιστικές μελέτες πάνω στα θέματα αυτά καθώς και για το είδος των προβλημάτων που προκύπτουν.

- ✓ Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), το οποίο απευθύνεται στις γυναίκες.

### **3.3. Τα στάδια της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής**

Είναι γενικά αποδεκτό ότι τα όρια της συμβουλευτικής πρέπει να τίθενται εξ αρχής, είτε πρόκειται για εξατομικευμένη είτε για ομαδική συμβουλευτική, και να οριοθετούν τη σχέση συμβούλου – συμβουλευόμενου αλλά και τη διαδικασία. Είναι απαραίτητη η οριοθέτηση και η κοινή συμφωνία μεταξύ τους και η δημιουργία του αρχικού «συμβολαίου» που τίθεται και σηματοδοτεί την έναρξη της συνεργασίας για επόμενες συναντήσεις. Τα στάδια μιας συμβουλευτικής συνέντευξης είναι:

- δημιουργία θετικού κλίματος και την παραδοχή του αρχικού συμβολαίου, διερεύνηση του αιτήματος ή προβλήματος που απασχολεί το άτομο, εντοπίζοντας είτε εξωγενείς δυσκολίες ένταξης στην αγορά εργασίας που σχετίζονται με τα τυπικά δεδομένα του κάθε άνεργου, τυπικά προσόντα, εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματική εμπειρία, ηλικία, είτε υποκειμενικούς παράγοντες που αφορούν δυσκολίες που σχετίζονται με το πως αντιλαμβάνεται κανείς την κατάσταση ανεργίας,
- προσέγγιση του προβλήματος με την αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων,
- επιθυμητή αλλαγή της συμπεριφοράς του ατόμου. (Μ. Μαλικιώση – Λοϊζου, (2012).

Υπάρχουν διάφορες λανθασμένες εντυπώσεις σχετικά με τα στάδια που ακολουθούνται στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, όπως η ύπαρξη τυποποιημένων αξιολογήσεων, αποφάσεις που μπορούν να ληφθούν ανεξάρτητα από τις συνθήκες που αφορούν την υπόλοιπη ζωή ενός ατόμου ή την κουλτούρα του συμβουλευόμενου, ολοκλήρωση με τη λήψη μιας απόφασης σχετικά με τη σταδιοδρομία.

Αυτού του είδους οι εντυπώσεις, μεταβάλλονται με τη γνώση ότι μέρος της όλης διαδικασίας είναι οι αποσαφήνιση των προσδοκιών που θα πρέπει να έχουν οι συμβουλευόμενοι από την Επαγγελματική Συμβουλευτική, η δυνατότητα κατανόησής τους τι είναι εφικτό και τι όχι.

Μπορούν να εντοπιστούν τα ακόλουθα στάδια της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής:

- Αρχική διαγνωστική αξιολόγηση, σύναψη συμβολαίου και διερεύνηση.
- Παροχή βοήθειας προς τον συμβουλευόμενο ώστε να γνωρίσει τον εαυτό του.
- Δράση, αποτελέσματα και τερματισμός της διαδικασίας (Nathan & Hill, 2006).

Επίσης, έχει παρατηρηθεί ότι η Συμβουλευτική διαδικασία αποτελείται από 5 στάδια:

- Δημιουργία και δόμηση της συμβουλευτικής σχέσης.
- Διάγνωση του προβλήματος.
- Στοχοθέτηση.
- Παρέμβαση.
- Αξιολόγηση (Isaacson και Brown, 1997).

Ένα γενικό μοντέλο συμβουλευτικής παρέμβασης για την απασχόληση, μέσω του οποίου γίνεται η διερεύνηση και η αξιολόγηση των δεξιοτήτων του συμβουλευόμενου καθώς και η διαμόρφωση και εφαρμογή του επαγγελματικού σχεδίου, είναι το ακόλουθο:

➤ **Α' στάδιο: Υποδοχή – Γνωριμία**

- ενημέρωση για τον φορέα καθώς και των προσφερόμενων υπηρεσιών,
- πρώτη προσέγγιση (καταγραφή προσώπου, φορέα παραπομπής),
- συμπλήρωση δελτίου ατομικών στοιχείων,
- διασαφήνιση αιτήματος,
- κλείσιμο πρώτης συνάντησης με συμβόλαιο.

➤ **Β' στάδιο: Διάγνωση – Συμβόλαιο**

- διατύπωση του αιτήματος από τον συμβουλευόμενο,
- ανακεφαλαίωση αιτήματος,
- λήψη «ιστορίας ζωής»,
- έναρξη συμβολαίου, διασαφηνίζονται οι «όροι» συνεργασίας, η δεοντολογία της συμβουλευτικής διαδικασίας, η δομή των συναντήσεων σε συχνότητα, διάρκεια, περιεχόμενο και στόχο, τονίζεται η σημασία της ενεργούς συμμετοχής του ατόμου στη συμβουλευτική διαδικασία,
- κλείσιμο συνεδρίας με καθορισμό επόμενης συνάντησης.

➤ **Γ' στάδιο: Διερεύνηση – Ενίσχυση δεξιοτήτων**

- προσωπικός και επαγγελματικός απολογισμός,
- αναγνώριση στοιχείων προσωπικότητας,
- ανίχνευση τυπικών – άτυπων δεξιοτήτων,
- διαπίστωση αναγκών και επαγγελματικών προσδοκιών.

➤ **Δ' στάδιο: Λήψη απόφασης και διαμόρφωση του επαγγελματικού σχεδίου**

- λήψη απόφασης, ως προς τον καθορισμό και δημιουργία του επαγγελματικού σχεδίου,
- δημιουργία επαγγελματικού σχεδίου,
- εκπαίδευση των συμβουλευόμενων ως προς τις τεχνικές εύρεσης εργασίας.

➤ **Ε' στάδιο: Εφαρμογή του επαγγελματικού σχεδίου**

- Μεταπαρακολούθηση. (ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2005).

### 3.4. Τεχνικές του Συμβούλου Απασχόλησης

Στόχος της παρέμβασης αποτελεί ο εντοπισμός των συνθηκών αποκλεισμού από την εργασία. Ο προσανατολισμός της είναι τα μέτρα που θα οδηγήσουν στην ένταξη στην εργασία. Σ' αυτήν τη διαδικασία ο άνεργος θα υποστηριχθεί από τον Σύμβουλο που μαζί του θα καταρτίσουν ένα «ατομικό σχέδιο δράσης». Το ατομικό σχέδιο δράσης περιλαμβάνει ενδιάμεσα βήματα που σκοπό έχουν είτε τον προσανατολισμό του ανέργου στην αγορά εργασίας είτε τη συμμετοχή του σε μαθησιακές διαδικασίες (επαγγελματική κατάρτιση ή επανειδίκευση), είτε ακόμη την ένταξή του σε προγράμματα του ΟΑΕΔ (τοποθέτηση σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας ή σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας), που εκλαμβάνονται ως προστάδια της πλήρους ένταξης του ατόμου στην αγορά εργασίας.

Όπως αναφέρει η μελέτη του ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2005) υπάρχουν άνεργοι που παραπέμπονται αμέσως σε επιχείρηση για την κάλυψη κενής θέσης εφόσον αυτή υπάρχει και ο αναζητών εργασία ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης, ορισμένοι ενώ ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, δεν υπάρχει κενή θέση, οπότε η υποστήριξή τους μπορεί να συνίσταται σε συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας, ενώ υπάρχουν και ορισμένοι που η συμβουλευτική τους στήριξη προσανατολίζεται για τη δημιουργία ατομικής επιχείρησης.

Μία άλλη κατηγορία ανέργων, όπως συνεχίζει να αναφέρει η μελέτη, είναι όσοι χρήζουν μικρής έκτασης υποστήριξης για την αναβάθμιση του επαγγελματικού τους προφίλ. Ουσιαστικά το ατομικό σχέδιο δράσης τους μπορεί να περιλαμβάνει την ένταξή τους σε δραστηριότητες μικρής διάρκειας, όπως τη συμμετοχή τους σε προγράμματα βραχυχρόνιας επαγγελματικής κατάρτισης ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνει συμβουλευτική ως προς τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας ή συμβουλευτική για την ίδρυση ατομικής επιχείρησης.

Στην συνέχεια υπάρχουν άνεργοι, που χρήζουν ουσιαστικής ενίσχυσης των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Στις περιπτώσεις που ο άνεργος έχει σαφείς επαγγελματικές προσδοκίες το ατομικό σχέδιο δράσης μπορεί να

περιλαμβάνει την ένταξη του ανέργου σε δραστηριότητες μακράς διάρκειας, όπως τη συμμετοχή του σε προγράμματα μακρόχρονης επαγγελματικής κατάρτισης ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Αν ο άνεργος δεν έχει ξεκαθαρίσει τα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα, τότε των ενεργειών αυτών προηγούνται διαδικασίες επαγγελματικού προσανατολισμού (ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2005).

Τέλος, υπάρχουν και οι άνεργοι που δεν μπορούν να προσδιορίσουν τις επιθυμίες, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες τους. Οι περιπτώσεις αυτές παραπέμπονται σε εξειδικευμένους φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή Συμβουλευτικής.

Ο ρόλος του εργασιακού συμβούλου δεν ολοκληρώνεται με την κατάρτιση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης αλλά επεκτείνεται και στην επίτευξη της υλοποίησής του. Ο βαθμός και η διάρκεια της συνεργασίας συμβούλου – αναζητούντος εργασία ποικίλει κατά περίπτωση.

Τα χαρακτηριστικά τα οποία πρέπει να έχει ο επαγγελματικός σύμβουλος είναι τα εξής:

- Να έχει πρακτική γνώση των αρχών και μεθόδων της ψυχολογίας.
- Να έχει εμπειρία στις ανθρώπινες σχέσεις έτσι ώστε να κατανοεί τα βασικά χαρακτηριστικά του και να αναγνωρίζει την παρουσία ή απουσία των κυριότερων στοιχείων του χαρακτήρα.
- Να έχει την ικανότητα να επικοινωνεί με νέους ανθρώπους με τρόπο γνήσιο, ελκυστικό και αποτελεσματικό.
- Να έχει γνώση των απαιτήσεων και συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας.
- Να διαθέτει πληροφορίες για τις ευκαιρίες κατάρτισης.
- Να χρησιμοποιεί επιστημονικές μεθόδους ανάλυσης των δεδομένων του. (Parsons, 1909).

Χρησιμοποιώντας τις τεχνικές και τις δεξιότητες που του επιτρέπουν οι γνώσεις του και η εμπειρία του θα πρέπει ο Σύμβουλος να φέρει σε διαδικασία σκέψης και κριτικής, τις επιλογές, στάσεις και συμπεριφορές του ίδιου του ανέργου. Ο Σύμβουλος δεν αναλαμβάνει ρόλο διεκπεραιωτή, δίνοντας πληροφορίες ή και έτοιμη

απάντηση στο άτομο για κάθε αίτημά του, αλλά τολμά με την κατάλληλη μεθοδολογία, να στηρίζει τα άτομα που ζητούν τις υπηρεσίες του να αναπτύξουν δεξιότητες σε μια πορεία αυτογνωσίας. Έμφαση δίνεται στη στήριξη των ατόμων να μάθουν να αναπτύσσονται δια βίου έτσι, ώστε να μπορούν να είναι ευέλικτα, να είναι ανοιχτά στην πληροφορία και στη γνώση, να σχεδιάζουν τις αποφάσεις τους στρατηγικά και με ευρύτερη προοπτική και να αντιμετωπίζουν τις αλλαγές δυναμικά.

Ο Σύμβουλος χρειάζεται να έχει τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και την ενσυναίσθηση για να βοηθά τους συμβουλευόμενους με διαφορετικά υπόβαθρα να αντιμετωπίσουν τις επαγγελματικές τους ανησυχίες. Χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή στα στερεότυπά τους, ώστε αυτά να μην εμπλέκονται και επηρεάζουν αρνητικά τους συμβουλευόμενους. Κάθε άτομο αντιμετωπίζεται ως μοναδικό καθώς φέρει τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, τις δυνατότητές του, τα ενδιαφέροντά του, τις προγενέστερες εμπειρίες του, τις ιδιαιτερότητές του, αλλά και τις γνώσεις του.

Τα ουσιώδη στοιχεία για την παροχή αποτελεσματικής στήριξης στο πλαίσιο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η φυλή, η εθνικότητα, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, οι σωματικές ικανότητες, οι επιρροές της οικογένειας, η γεωγραφία και άλλες μεταβλητές του περιβάλλοντος επηρεάζουν την κοσμοθεωρία του συμβουλευόμενου, και, συνεπώς, τις επιλογές σταδιοδρομίας που ο συμβουλευόμενος θέλει ή μπορεί να εξετάσει στα πλαίσια της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής.

Ο Σύμβουλος οφείλει να ανιχνεύει τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας και να επιδιώκει να καταστεί συνδεδετικός κρίκος μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Οφείλει ως εκ τούτου να έρχεται σε επαφή με τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες, να συζητά μαζί τους και να καταγράφει το προφίλ των κενών θέσεων, να αναζητά τον κατάλληλο άνθρωπο για την κάθε κενή θέση και να πληροφορεί ανέργους και εργοδότες. Τέλος, να έχει επαφή με όλους τους τοπικούς φορείς και τους κοινωνικούς εταίρους για να αποκτήσει καλή γνώση της αγοράς εργασίας.

Ο Αμερικανικός Κρατικός Σύλλογος Ανάπτυξης της Σταδιοδρομίας (NCDA - National Career Development Association) παρέχει κατευθύνσεις σχετικά με τις

δραστηριότητες με τις οποίες ασχολούνται συνήθως οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται:

- συνεργασία στην εφαρμογή και ερμηνεία επίσημων και ανεπίσημων αξιολογήσεων με σκοπό να βοηθήσουν τους συμβουλευόμενους να ξεκαθαρίσουν και να προσδιορίσουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους (όπως αξίες, ενδιαφέροντα και ικανότητες),
- παρότρυνση για διερευνητικές δραστηριότητες βασισμένες στην εμπειρία (όπως επίσκεψη εργασίας, πρακτική άσκηση και συνεντεύξεις για λήψη επαγγελματικών πληροφοριών),
- χρήση συστημάτων σχεδιασμού σταδιοδρομίας και επαγγελματικής πληροφόρησης για να βοηθήσουν τα άτομα να κατανοήσουν καλύτερα τον εργασιακό κόσμο,
- παροχή ευκαιριών για τη βελτίωση των δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων,
- υποστήριξη στην ανάπτυξη εξατομικευμένων σχεδίων δράσης,
- διδασκαλία τεχνικών αναζήτησης εργασίας, δεξιοτήτων για τη συνέντευξη και βοήθεια στη σύνταξη του βιογραφικού,
- υποστήριξη στην επίλυση πιθανών προσωπικών συγκρούσεων στην εργασία, μέσω ανάπτυξης διαπροσωπικών δεξιοτήτων (π.χ. εκπαίδευση για την απόκτηση δυναμισμού),
- υποστήριξη στην κατανόηση της ενσωμάτωσης, συσχετισμού αλληλεπίδρασης των εργασιακών και άλλων ρόλων στη ζωή του ατόμου,
- παροχή υποστήριξης σε άτομα που αντιμετωπίζουν εργασιακό στρες, απώλεια εργασίας και/ή αλλαγή σταδιοδρομίας.

Από τα παραπάνω προκύπτουν και οι ουσιώδεις δεξιότητες - προσόντα που απαιτούνται για την επαγγελματική συμβουλευτική:

- Θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Δεξιότητες ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής.
- Αξιολόγηση ατόμων/ομάδων.
- Πληροφορίες/πηγές.
- Προώθηση, διαχείριση και εφαρμογή προγράμματος.
- Καθοδήγηση, διαβούλευση και βελτίωση απόδοσης.
- Ανομοιογενείς πληθυσμοί.
- Εποπτεία.
- Δεοντολογικά/νομικά ζητήματα.
- Έρευνα/αξιολόγηση.
- Τεχνολογία (www.ncda.org, 1997).

Το προφίλ του Συμβούλου Απασχόλησης, λοιπόν, σχετίζεται με:

- Αποδεδειγμένη εμπειρία στο να εμπνέει και να παρέχει κίνητρα σε άτομα που αισθάνονται ότι είναι σε μειονεκτική θέση.
- Υψηλού επιπέδου δεξιότητες επικοινωνίας και συνεργασίας με όσους αναζητούν εργασία και τους εργοδότες.
- Δυνατότητες επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων.
- Πολύ καλή γνώση των πολιτικών απασχόλησης, καθώς και των προσφερόμενων υπηρεσιών για την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας.
- Επίγνωση των εξατομικευμένων αναγκών αλλά και τη διαρθρωτική διάσταση των προβλημάτων.
- Αποδεδειγμένες δυνατότητες ατομικής και συλλογικής ενδυνάμωσης, καθώς και γνώσεις σε αξιολόγηση και εκπαίδευση στο χώρο εργασίας.
- Εμπειρία σε έρευνα, συνεντεύξεις, αναλύσεις και αξιολογήσεις.
- Γνώσεις αναφορικά με τις αποτελεσματικές στρατηγικές εύρεσης εργασίας και των διαδικασιών πρόσληψης.
- Κατανόηση των απαιτήσεων της νομοθεσίας του Κράτους και κανονισμών των χρηματοδοτήσεων.
- Οργανωτικές και διοικητικές ικανότητες.
- Εξοικείωση με εφαρμογές πληροφορικής και επικοινωνιακές τεχνολογίες.



- Επικαιροποίηση των γνώσεων του, αναβάθμιση του επαγγελματικό του προφίλ (Ναγόπουλος, Σιδηρά, 2005).

### **3.5. Αποτελεσματικότητα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής**

Αυτό που θεωρείται ως αποτέλεσμα της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι η απόκτηση εκείνων των δεξιοτήτων από τον ίδιο τον συμβουλευόμενο ώστε να βοηθήσει τον εαυτό του:

- ✓ Να διερευνήσει μόνος του το πρόβλημα που αντιμετωπίζει.
- ✓ Να διευκρινίσει τις συγκρούσεις που βιώνει.
- ✓ Να ανακαλύψει τις διάφορες εναλλακτικές κατευθύνσεις για να λύσει τις συγκρούσεις και τα προβλήματα.
- ✓ Να οδηγηθεί, τελικά, στη λήψη αποφάσεων και επιλογών ως προς την ανάληψη δράσης (Καντάς, Χαντζή, 1991).

Έχει πολύ μεγάλη σημασία η αποτελεσματική αντιμετώπιση της διαπλοκής της προσωπικής με την επαγγελματική ζωή, η εξέλιξη της επαγγελματικής ανάπτυξης και η αλληλεπίδραση του ατόμου με την κοινωνία.

Αποτελεσματική είναι η όλη διαδικασία όταν υπάρχει «ποιότητα των υπηρεσιών» που προσφέρονται, μέσα από έναν ειλικρινή ορισμό της συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης, από την ύπαρξη ξεκάθαρων διαδικασιών και την επίτευξη προγραμματισμού στην αντιμετώπιση κάθε περίπτωσης, στην άμεση και έγκυρη πληροφόρηση.

Μέσα από την παραπάνω παρουσίαση του θεωρητικού πλαισίου αναδεικνύεται η ανάγκη διερεύνησης των απόψεων των ίδιων των ανέργων που παρακολούθησαν συναντήσεις Συμβουλευτικής. Οι απόψεις αυτές συστηματοποιούνται στο επόμενο μέρος της έρευνας.

**ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ**  
**ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ**

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ**

### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται όλη η διαδικασία οργάνωσης και πραγματοποίησης της παρούσας έρευνας. Παρουσιάζεται η ταυτότητα της έρευνας, ο σκοπός και οι στόχοι της, τα ερευνητικά ερωτήματα, το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε, η επιλογή της ερευνητικής μεθόδου, το ερευνητικό εργαλείο, ο τρόπος επεξεργασίας των ερευνητικών δεδομένων και θα εντοπισθούν οι περιορισμοί της έρευνας καθώς και οι βάσεις για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της.

#### **4.1. Η ταυτότητα της έρευνας**

Μέσα από τη θεωρητική ανάλυση της έννοιας της ανεργίας, της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του ρόλου του Συμβούλου, γίνεται ξεκάθαρη η σχέση που υπάρχει ανάμεσά τους. Η σημερινή κατάσταση της έντονης ανεργίας που βιώνεται από τα άτομα, οδηγεί στην ανάγκη ύπαρξης δομών επαγγελματικής συμβουλευτικής, επανδρωμένων με άτομα που μπορούν να αποτελέσουν ένα σύνδεσμο και συγχρόνως ένα σημείο αναφοράς ανάμεσα στους άνεργους και την επαγγελματική δραστηριοποίηση.

Το πεδίο, λοιπόν, αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για έρευνα, καθώς όλο και περισσότερες δομές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, δημόσιες και ιδιωτικές, εμφανίζονται. Είναι σημαντικό να διαπιστωθεί πως οι ίδιοι οι άνεργοι αντιμετωπίζουν τη λειτουργία τους, τι περιμένουν από τους Συμβούλους και πόσο διατεθειμένοι είναι να τις επισκεφτούν.

Οι απαντήσεις που θα προκύψουν θα μπορούσαν να αποτελέσουν χρήσιμο πληροφοριακό υλικό για το μέλλον.

## 4.2. Σχεδιασμός και οργάνωση της έρευνας

### 4.2.1. Σκοπός της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα

Η ένταση, η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια που επικρατεί σχετικά με το μέλλον των εργαζομένων οδηγεί στην ανάγκη λειτουργίας δομών που θα τους βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν μία πιθανή αρνητική εξέλιξη στον χώρο της εργασίας τους.

Σκοπός της έρευνας είναι η παρουσίαση των δομών που προσφέρουν επαγγελματική συμβουλευτική μέσα από τις απόψεις των ίδιων των ανέργων που συμμετείχαν σε συνεδρίες, να εκφράσουν την άποψη τους και να σκιαγραφήσουν την εικόνα του Συμβούλου με τον οποίο ήρθαν σε επαφή και κυρίως να ερευνηθούν τα οφέλη που προέκυψαν ή όχι από την όλη συνεργασία.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που προέκυψαν μετά την μελέτη της θεωρίας είναι τα ακόλουθα:

- α) Πως εκτιμά ο άνεργος την αρχική επαφή με την δομή Συμβουλευτικής και τι τον ώθησε να προχωρήσει σε μία τέτοια κίνηση;
- β) Ποια εικόνα έχει ο άνεργος για τον Σύμβουλο σε σχέση με τις τεχνικές που επιλέγει ο τελευταίος να χρησιμοποιήσει;
- γ) Ποια είναι τα οφέλη για τον άνεργο με την συμμετοχή του στην Συμβουλευτική διαδικασία;

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω ερωτήματα τα αντικείμενα της παρούσας έρευνας μπορούν να διατυπωθούν ως εξής:

- Η εκτίμηση του ανέργου για την δομή που επισκέφτηκε.
- Η εικόνα του Συμβούλου σε σχέση με τις τεχνικές που χρησιμοποίησε.
- Τα οφέλη του ανέργου από τη συμμετοχή του στη Συμβουλευτική διαδικασία.

Τα αντικείμενα που προαναφέρθηκαν θα αναλυθούν σε άξονες και οι άξονες θα επιμεριστούν σε κριτήρια, πάνω στα οποία θα βασιστούν οι ερωτήσεις της συνέντευξης. Έτσι:

➤ Εκτίμηση Δομής:

<b>ΑΞΟΝΕΣ</b>	<b>ΚΡΙΤΗΡΙΑ</b>
Πληροφόρηση	Γνώση ύπαρξης
	Επαφή με άλλες δομές
Προσδοκίες	Αναστολές επίσκεψης
	Σκοπός επίσκεψης

➤ Εικόνα Συμβούλου:

<b>ΑΞΟΝΕΣ</b>	<b>ΚΡΙΤΗΡΙΑ</b>
Πρώτη Συνάντηση	Πρώτη επαφή
	Συμπεριφορά Συμβούλου
Πρακτικές	Θετικές πρακτικές
	Αρνητικές πρακτικές

➤ Οφέλη συμβουλευτικής διαδικασίας:

<b>ΑΞΟΝΑΣ</b>	<b>ΚΡΙΤΗΡΙΑ</b>
Αποτελεσματικότητα	Ανταπόκριση προσδοκιών
	Υιοθέτηση πρακτικών
	Αναγκαιότητα ύπαρξης

#### 4.2.2. Δείγμα της έρευνας

Οι άνεργοι που επισκέπτονται δομές που προσφέρουν επαγγελματική συμβουλευτική αποτελούν τον πληθυσμό που αφορά η παρούσα έρευνα, έτσι και το δείγμα θα αποτελείται από ανέργους που είτε επισκέφτηκαν μία τέτοια δομή, είτε βρίσκονται κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας. Υπήρξε περιορισμός ως προς τον αριθμό του δείγματος. Ήταν δύσκολος ο εντοπισμός ανέργων που ήταν διαθέσιμοι να συζητήσουν για την εμπειρία τους, επομένως η έρευνα περιορίστηκε σε έναν μικρό αριθμό συνεντεύξεων, ώστε να προκύψουν κάποια συμπεράσματα περιορισμένης μεν έκτασης, ενδεικτικά όμως της υφιστάμενης κατάστασης. Ο εντοπισμός και η επιλογή του έγινε από τον ευρύτερο κύκλο της ερευνήτριας που δραστηριοποιείται αρκετά χρόνια στον χώρο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων σε δομές που προσφέρουν και Συμβουλευτική. Το γεγονός ότι το δείγμα της έρευνας ήταν γνωστό εξ αρχής στην ερευνήτρια, ίσως θεωρηθεί μη αντιπροσωπευτικό, ωστόσο η προσωπική σχέση με τους ανέργους διευκόλυνε την πρόσβαση τόσο σε δεδομένα όσο και πληροφορίες περισσότερο προσωπικές, που διαφορετικά δεν θα ήταν εύκολο να αντληθούν (Παρασκευόπουλος, 1993, Bird & συν., 1999).

Ερωτήθηκαν τέσσερις άνεργοι, τρεις γυναίκες και ένας άντρας. Προσεγγίστηκαν από την ίδια την ερευνήτρια, κατά τη διάρκεια συναντήσεων σεμιναριακής μορφής, στις οποίες συμμετείχαν και οι δύο πλευρές. Υπήρξε μία πρώτη συνάντηση με τον κάθε ερωτηθέντα ξεχωριστά, η οποία είχε ενημερωτικό χαρακτήρα, ώστε να κατανοήσουν οι ερωτηθέντες τους λόγους και τους σκοπούς της έρευνας. Προηγήθηκε μία πιλοτική δοκιμή των ερωτήσεων σε άλλη ομάδα ερωτηθέντων τριών ατόμων, και αφού έγιναν οι απαιτούμενες διορθώσεις και αλλαγές, πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις.

Οι ερωτηθέντες, λοιπόν, άνεργοι έχουν τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

ΟΝΟΜ Α	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙ Α	ΟΙΚΟΓ. ΚΑΤΑΣΤ.	ΣΠΟΥΔΕΣ	ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΧΡΟΝΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ
A1	ΓΥΝΑΙΚΑ	38	ΑΓΑΜΗ	ΑΠΟΦ. ΤΕΙ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	3 ΕΤΗ
A2	ΓΥΝΑΙΚΑ	27	ΑΓΑΜΗ	ΑΠΟΦ. ΙΕΚ	ΒΟΗΘΟΣ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟ-	4 ΕΤΗ

					ΚΟΜΟΥ	
A3	ΓΥΝΑΙΚΑ	32	ΕΓΓΑΜΗ	ΑΠΟΦ. ΛΥΚΕΙΟΥ	ΠΩΛΗΤΡΙΑ	2 ΕΤΗ
A4	ΑΝΤΡΑΣ	39	ΕΓΓΑΜΟΣ	ΑΠΟΦ. ΤΕΙ	ΟΔΗΓΟΣ	2 ΕΤΗ

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω οι ερωτηθέντες είναι όλοι τους κάτω των 40 ετών. Οι 3 από αυτούς έχουν αποκτήσει μία εξειδίκευση και όλοι τους έχουν εργασθεί παλαιότερα.

Η επαφή με όλους τους ανέργους ήταν προσωπική και η διαδικασία ξεκίνησε με το «ερευνητικό συμβόλαιο», στο οποίο έγινε περιγραφή του πλαισίου και του σκοπού της συνέντευξης, τονίστηκε ότι δεν θα υπάρξει δημοσιοποίηση των ονομάτων των ερωτώμενων, και αποφασίστηκε η μη καταγραφή της συζήτησης, αλλά η χρήση σημειώσεων από την ερευνήτρια, καθώς υπήρξε ένας συνεντευξιαζόμενος που δεν θέλησε να γίνει οποιαδήποτε καταγραφή με τεχνικά μέσα. Πέρα από αυτό το εμπόδιο δημιουργήθηκε ένα κλίμα εμπιστοσύνης και υπήρξε μία ποιοτική άντληση δεδομένων.

#### 4.2.3. Επιλογή ερευνητικής μεθόδου - Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Λόγω του ερευνητικού ερωτήματος, ως καταλληλότερη παρουσιάστηκε η ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση. *«Η ποιοτική έρευνα επιδιώκει να ανακαλύψει τις σημασίες που προσδίδουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα στη συμπεριφορά τους, στον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύουν τις καταστάσεις και ποιες είναι οι απόψεις τους σε συγκεκριμένα ζητήματα»* (Bird, Hammersley, Gomm, Woods, 1999). Το γεγονός ότι οι συνεντευξιαζόμενοι κλήθηκαν να τοποθετηθούν πάνω σε θέματα με τα οποία ίσως ερχόντουσαν πρώτη φορά σε επαφή, οδηγεί στη διαπίστωση ότι μία ποσοτική προσέγγιση και η χρήση ενός ερωτηματολογίου δεν θα μπορούσε να αναδείξει τη συνολική εικόνα των σκέψεων, τον φόβον και των διαπιστώσεών τους.

Αντιθέτως, η συνέντευξη, το κατεξοχήν εργαλείο της ποιοτικής προσέγγισης, μπορεί να οδηγήσει στην επιφάνεια καινούριους προβληματισμούς και πεδία έρευνας. Άλλωστε η συνέντευξη *«επιτρέπει μεγαλύτερο βάθος απ' ότι στην περίπτωση των*

*άλλων μεθόδων συλλογής στοιχείων»* (Cohen, 1994: 374). Η αμεσότητα, η αντίληψη του χώρου, η προσωπική επαφή με τον συνεντευξιαζόμενο δίνει επίσης απαντήσεις που μολονότι δεν καταγράφονται στο περιεχόμενο μιας έρευνας μπορούν να διευκολύνουν στο να προκύψουν αλλαγές κατά τη διαδικασία (Faulkner, & συν., 1999).

Ένα πολύ σημαντικό πλεονέκτημα της συνέντευξης είναι ότι μπορεί να ελεγχθεί κατά πόσο οι συνεντευξιαζόμενοι κατανοούν τις ερωτήσεις (Verma, Mallick, 2004). Έτσι επιλέχτηκε η συνέντευξη με τον περιορισμένο αριθμό ερωτώμενων καθώς στην ποιοτική έρευνα λειτουργεί η αρχή της αναλογίας και θεωρείται ότι οι πληροφορίες που αντλούνται από αυτές είναι υψηλής ποιότητας και με περιορισμένο βαθμό στατιστικής μεροληψίας (Howard & Sharp, 1998).

Για τη διερεύνηση των απόψεων των ανέργων που συμμετείχαν στην έρευνα χρησιμοποιήθηκαν ατομικές ημι - δομημένες συνεντεύξεις καθώς *«στη μορφή αυτή συνέντευξης, παρέχεται σημαντική ελευθερία στον συνεντευκτή για να τροποποιεί τη διαδικασία «καθ' οδόν»* (Παρασκευόπουλος, 1993: 129). Έχοντας καθοριστεί οι αντικειμενικοί στόχοι και το «σχέδιο» της συνέντευξης, ο ερωτώμενος με ερωτήσεις ανοικτού τύπου που πιθανόν να επαναπροσδιορίζονται κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ήταν ελεύθερος να εκφράσει τις απόψεις του. Οι ερωτήσεις αυτές είναι ευέλικτες, ενθαρρύνουν τη συνεργασία, οδηγούν σε μη αναμενόμενες ή απρόβλεπτες απαντήσεις και *«[...] βοηθούν στη δημιουργία επαφής και επιτρέπουν στο συνεντευκτή να κάνει πιο σωστή εκτίμηση αυτού που πράγματι πιστεύει ο ερωτώμενος»* (Cohen, 1994: 381).

Με αυτή τη μορφή συνέντευξης, εκφράστηκαν οι απόψεις τους ελεύθερα, εμβαθύνοντας πολλές φορές στην ουσία της ερώτησης και δημιουργώντας συχνά καινούρια ερωτήματα στην ερευνήτρια. Φυσικά, έγινε προσπάθεια να μην υπάρξει παρεκτροπή από το αρχικό πλάνο των ερωτήσεων, ωστόσο, κάποιες επισημάνσεις ήταν ιδιαίτερες σημαντικές και χρησιμοποιήθηκαν στην πορεία με τη μορφή σχολίων.

Η μόνη δυσκολία κατά τη διενέργεια των συνεντεύξεων ήταν η προσπάθεια της ερευνήτριας να μην εκφράσει την προσωπική της άποψη, που μερικές φορές λόγω της



συζήτησης οι ερωτώμενοι τη ζητούσαν, θέλοντας να λειτουργήσει η διαδικασία αμερόληπτα. Ωστόσο, η έκφραση απόψεων από την πλευρά των ερωτηθέντων ήταν επικοινωνιακή καθώς πέρα από το λεκτικό μέρος υπήρξε και η παρατήρηση των σωματικών αντιδράσεων, ιδιαίτερος σε σημεία των συνεντεύξεων που θεωρούσαν ότι πρέπει να τονίσουν τα πιστεύω τους, οδηγώντας σε ακόμη πιο λεπτομερή συμπεράσματα. Αυτή η έκφραση άλλωστε είναι που δημιουργεί τη διαφορά στη ποιοτική προσέγγιση ενός θέματος. Το φυσικό περιβάλλον και οι αντιδράσεις που συμβαίνουν σε αυτό μπορούν να δώσουν ακόμη και μια διαφορετική διάσταση της έρευνας από αυτήν που αρχικά είχε εντοπιστεί (Bird, & συν.1999).

#### **4.2.4. Εργαλείο έρευνας**

Η συνέντευξη αποτέλεσε το εργαλείο της έρευνας και για το λόγο αυτό έγινε ιδιαίτερη προσπάθεια να εκπληρώσει αποτελεσματικά και τους στόχους της έρευνας. Έγινε προσπάθεια ώστε οι ερωτήσεις να είναι σύντομες και κατανοητές, να ελαχιστοποιηθούν οι επεξηγήσεις, συγχρόνως όμως να αποτελούν πεδίο έκφρασης, ακόμη και προβληματισμού των ερωτηθέντων. Το γεγονός ότι ήταν ημι-δομημένη οριοθετούσε το θέμα της συζήτησης, συγχρόνως όμως άφηνε περιθώρια ανάπτυξης του θέματος άλλα και δημιουργία νέων ερωτήσεων από την ερευνήτρια, είτε επεξηγηματικού χαρακτήρα, είτε περαιτέρω διερεύνησης.

Αυτή η ευελιξία είναι και ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της συνέντευξης. Μπορεί ο ερευνητής να διαπιστώσει εάν τα ερωτήματά του έγιναν κατανοητά, να επαναφέρει τον ερωτώμενο σε περίπτωση που παρεκτραπεί της συζήτησης, να διαμορφώσει την εκάστοτε συνέντευξη ανάλογα με τις καταστάσεις, προσδίδοντάς της τη δική της, ιδιαίτερη δυναμική και φυσικά να αναπτύξει την αμεσότητα, που πολλές φορές το ίδιο το δείγμα μιας έρευνας την αναζητά.

Οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα ήταν ανοικτές. Αρχικά έγιναν 6 προκαταρκτικές ερωτήσεις, ώστε να καταγραφούν κάποια τυπικά στοιχεία των ανέργων, οι οποίες ήταν:

1. Φύλο.
2. Έτος γέννησης.

3. Οικογενειακή κατάσταση.
4. Επίπεδο εκπαίδευσης.
5. Τομέας τελευταίας εργασίας.
6. Χρόνος ανεργίας.

Στη συνέχεια, βάση των κριτηρίων που προαναφέρθηκαν δημιουργήθηκαν 3 ομάδες ερωτήσεων 19 στο σύνολο, που κάλυπταν και τους αντίστοιχους άξονες:

- Η πρώτη ομάδα ερωτήσεων αφορούσε την εκτίμηση των ανέργων σχετικά με τη δομή που επισκέφθηκαν, συμπεριλαμβανομένου του κινήτρου που τους ώθησε και της πληροφόρησης που δέχτηκαν προηγουμένως. Έτσι διατυπώθηκαν οι παρακάτω ερωτήσεις:
  - Ως προς τον τρόπο που πληροφορήθηκαν την ύπαρξη της δομής:
    - Πότε απευθυνθήκατε στη δομή για πρώτη φορά;
    - Πως πληροφορηθήκατε την ύπαρξή της;
    - Έχετε πάει σε διάφορες δομές; Πως εκτιμάτε τις διαφορετικές επαφές που είχατε;
    - Πόσο συχνά είχατε συναντήσεις, με τον Σύμβουλο και πόση ήταν η χρονική τους διάρκεια;
    - Βρήκατε τον χώρο αρεστό; Περιμένατε ή θα θέλατε κάτι διαφορετικό;
  - Ως προς τις προσδοκίες που είχαν κατά την επίσκεψή τους στη δομή:
    - Είχατε αναστολές στο να επισκεφτείτε την δομή;
    - Ποιος ήταν ο σκοπός της επίσκεψης σας στην δομή; Τι προσδοκίες είχατε;
- Η δεύτερη ομάδα ερωτήσεων αφορούσε την εικόνα του Συμβούλου, έτσι όπως την αποκόμισαν οι άνεργοι κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Έτσι διατυπώθηκαν οι παρακάτω ερωτήσεις:
  - Ως προς την πρώτη συνάντηση με τον Σύμβουλο:

- Πως θα σχολιάζατε την πρώτη σας συνάντηση με τον Σύμβουλο;
- Τι εντύπωση σας άφησε η συμπεριφορά του Συμβούλου;
- Παρακολούθησε ατομική ή ομαδική συμβουλευτική; Πως κρίνετε τη συνεδρία σας;
- Αισθάνεστε ότι διαφυλάχθηκαν τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα σας;
- Ως προς τις πρακτικές που ακολούθησε ο Σύμβουλος:
  - Αναφέρετε ποιες θετικές πρακτικές του Συμβούλου εντοπίσατε κατά τη διάρκεια των συναντήσεών σας.
  - Αναφέρετε ποιες αρνητικές πρακτικές του Συμβούλου εντοπίσατε κατά τη διάρκεια των συναντήσεών σας. Πως αντιδράσατε;
  - Αισθάνεστε ότι ο Σύμβουλος έλαβε υπόψη του τις ιδιαίτερες ικανότητες, ενδιαφέροντα και ανάγκες σας κατά τη διαδικασία της παροχής συμβουλευτικής;
- Η τρίτη ομάδα ερωτήσεων αφορούσε οφέλη που αποκόμισαν οι άνεργοι από τη συμβουλευτική διαδικασία. Έτσι διατυπώθηκαν οι παρακάτω ερωτήσεις:
  - Ως προς την αποτελεσματικότητα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής για τους άνεργους:
    - Ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες σας η διαδικασία της Συμβουλευτικής είτε στον προσωπικό τομέα είτε στον επαγγελματικό;
    - Υιοθετήσατε κάποιες από τις πρακτικές που γνωρίσατε τόσο σε σχέση με την προσωπική όσο και με την επαγγελματική σας ανάπτυξη;
    - Θα προτεινάτε σε κάποιον την συνάντηση με έναν Σύμβουλο;
    - Θεωρείτε απαραίτητη την ύπαρξη δομών συμβουλευτικής;
    - Τι άλλο θα θέλατε να προτείνετε;

#### **4.2.5. Επεξεργασία δεδομένων**

Η επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας έγινε ύστερα από συνεχή ανάγνωση και μελέτη των συνεντεύξεων των ερωτηθέντων. Αρχικά έγινε μία δόμηση του υλικού που συγκεντρώθηκε, μία τυπολογική ανάλυση, ανάλογα με τους άξονες που δημιουργήθηκαν, ώστε να παρουσιάζονται όλες οι απόψεις (Ratcliff, 2002). Το

περιορισμένο δείγμα των ερωτηθέντων οδήγησε στο να μην υπάρχει μεγάλος βαθμός επανάληψης των λεγομένων, στην απουσία δηλαδή «πληροφοριακού κορεσμού», όπου μετά από έναν αριθμό συνεντεύξεων δημιουργείται στον ερευνητή η αίσθηση ότι δεν έχει πλέον τίποτα καινούριο να μάθει.

Στη συνέχεια ακολουθήθηκε η ερμηνευτική ανάλυση, προσπάθεια δηλαδή απόδοσης των λεγομένων του κάθε ερωτηθέντος, αποδίδοντας το νόημα που οι ίδιοι θέλησαν να δώσουν (Flick, 1998, Ιωσηφίδης, 2003). Στην ανάλυση αυτή η ερευνήτρια έλαβε υπόψη της τη συνολική εικόνα του κάθε ερωτώμενου, πέρα από τις απαντήσεις του, ιδιαίτερα τα σχόλιά του και τις επισημάνσεις του. Η ανάλυση δηλαδή του περιεχομένου συνδυάστηκε με τις εκφράσεις, τη συμπεριφορά και τις κινήσεις των ανέργων, ώστε να ερμηνευθούν και τα συναισθήματά τους που προέκυπταν κατά τη διενέργεια της συνέντευξης.

#### **4.2.6. Περιορισμοί, αξιοπιστία και εγκυρότητα της έρευνας**

Ο βασικός περιορισμός της έρευνας ήταν το περιορισμένο δείγμα που είχε η ερευνήτρια, λόγω των ενδιασμών πολλών ανέργων να αναφερθούν στην εμπειρία τους. Έτσι, επιλέχθηκε ένας μικρός αριθμός συνεντεύξεων, ώστε να υπάρξει μία ενδεικτική παρουσίαση των απόψεων των ανέργων για την διαδικασία της Συμβουλευτικής που παρακολούθησαν. Επόμενο σημείο ήταν η απόλυτη διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, ώστε να μην αποκαλυφθεί με κανένα τρόπο η ταυτότητά τους (Cohen & Manion, 1994), το οποίο τηρήθηκε ολοκληρωτικά από την ερευνήτρια. Η άρνηση, τέλος, ενός ερωτηθέντος για τη χρήση μέσου καταγραφής της φωνής του, αποτέλεσε έναν ακόμη περιορισμό, που είχε ως αποτέλεσμα τη χρήση, ολοκληρωτικά, σημειώσεων που διατηρούσε η ερευνήτρια κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων.

Το θετικό κλίμα, όμως, που δημιουργήθηκε είχε ως αποτέλεσμα τη διευκόλυνση της ερευνήτριας από τους ερωτώμενους, ώστε να μπορεί να καταφεύγει και στη συγγραφή των βασικών σημείων των απαντήσεών τους. Έτσι, αφιερώθηκε αρκετός χρόνος για την κάθε συνέντευξη, πάντα με την ανοχή και την υπομονή των ερωτηθέντων.

Μετά την παρουσίαση της μεθοδολογίας της έρευνας, που αποτελεί τη βάση για την ικανοποιητική ανάπτυξη και εξέλιξή της, ιδιαίτερη σημασία έχει να αποτυπωθεί και το περιεχόμενο των απαντήσεων των ερωτηθέντων, όπως παρουσιάζεται στο επόμενο κεφάλαιο.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ**

### **ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει μία αναλυτική παρουσίαση των συνεντεύξεων που έγιναν, ώστε μέσα από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων να μπορεί να γίνει στη συνέχεια μία αξιόπιστη εξαγωγή συμπερασμάτων. Οι απαντήσεις θα ακολουθήσουν την ανάπτυξη των αξόνων που προηγήθηκε, θα επιμερισθούν σε τρεις ομάδες και η κάθε ομάδα θα αναπτύσσεται στους άξονές της.

#### **5.1. Εκτίμηση της δομής παροχής Επαγγελματικής Συμβουλευτικής**

Η πρώτη ομάδα ερωτήσεων αφορούσε την εκτίμηση των ανέργων σχετικά με τη δομή που επισκέφτηκαν, συμπεριλαμβανομένου του κινήτρου που τους ώθησε και της πληροφόρησης που δέχτηκαν προηγουμένως.

##### **5.1.1. Τρόπος πληροφόρησης για την ύπαρξη της δομής**

**Ερώτηση 1:** Πότε απευθυνθήκατε στη δομή για πρώτη φορά;

Στην ερώτηση 1, εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** «1,5 έτος».

**A2:** «6 μήνες».

**A3:** «4 μήνες».

**A4:** «3 μήνες».

Οι τρεις από τους τέσσερις ερωτηθέντες δεν έχουν μεγάλο χρονικό διάστημα στο οποίο απευθύνθηκαν στην δομή Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Ο ένας μόνο αναφέρει ότι έχει πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα, 1,5 έτος.

**Ερώτηση 2:** Πως πληροφορηθήκατε την ύπαρξή της;

Στην ερώτηση 2 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Είδα μία ανακοίνωση σε ιστοσελίδα».*

**A2:** *«Παρακολούθησα ένα πρόγραμμα για ανέργους. Εκεί άκουσα πολύ καλά λόγια για τις συμβουλευτικές υπηρεσίες και αποφάσισα να το ερευνήσω.».*

**A3:** *«Πήγα η ίδια στον ΟΑΕΔ στον οποίο ανήκω και με ενημέρωσαν ότι υπάρχει η δυνατότητα να κάνω κάποιες συναντήσεις με σύμβουλο σχετικά με τις επιλογές που έχω να ξαναδουλέψω.».*

**A4:** *«Από τον ΟΑΕΔ.».*

Ο κάθε ερωτηθείς ανακάλυψε τη δυνατότητα να παρακολουθήσει συναντήσεις Επαγγελματικής Συμβουλευτικής με διαφορετικό τρόπο, οι δύο όμως μέσα από την υπηρεσία του ΟΑΕΔ.

**Ερώτηση 3:** Έχετε πάει σε διάφορες δομές; Πως εκτιμάτε τις διαφορετικές επαφές που είχατε;

Στην ερώτηση 3 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Πρώτη φορά είχα επαφή με τέτοια δομή.».*

**A2:** *«Δεν έχω πάει σε άλλες δομές.».*

**A3:** *«Δεν έχω πάει σε άλλη δομή.».*

**A4:** *«Δεν έχω πάει κάπου αλλού. Είναι η πρώτη φορά.».*

Κανείς από τους ερωτηθέντες δεν είχε επισκεφτεί παλαιότερα κάποια δομή που προσφέρει Επαγγελματική Συμβουλευτική. Για όλους ήταν η πρώτη και η μοναδική φορά.

**Ερώτηση 4:** Πόσο συχνά είχατε συναντήσεις, με τον Σύμβουλο και πόση ήταν η χρονική τους διάρκεια;

Στην ερώτηση 4 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Αρχικά μία φορά κάθε εβδομάδα για 1 ώρα. Στη συνέχεια, μετά από περίπου 1 μήνα συναντιόμασταν κάθε 15 μέρες για 1 ώρα. Συνολικά οι συναντήσεις κράτησαν 3 μήνες».*

**A2:** *«2 φορές την εβδομάδα από 1 ώρα τον πρώτο μήνα. Τον δεύτερο μήνα 1 φορά κάθε 15 ημέρες.».*

**A3:** *«Οι συναντήσεις μου είναι 1 φορά κάθε 15 ημέρες για 1 ώρα.».*

**A4:** *«1 φορά κάθε 15 ημέρες.».*

Οι ερωτηθέντες έδωσαν την ίδια απάντηση ως προς τη χρονική διάρκεια των συναντήσεών τους, μία ώρα η κάθε συνάντηση, και διαφορετικές απαντήσεις ως προς τη συχνότητα. Οι δύο από τους ερωτηθέντες ανέφεραν πιο συχνές συναντήσεις κατά τον πρώτο μήνα της συμβουλευτικής, τον δεύτερο μήνα όμως συμπίπτουν με τις απαντήσεις των άλλων δύο ερωτηθέντων, δηλαδή μία φορά κάθε 15 ημέρες.

**Ερώτηση 5:** Βρήκατε τον χώρο αρεστό; Περιμένατε ή θα θέλατε κάτι διαφορετικό;

Στην ερώτηση 5 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Ο χώρος ήταν πολύ ικανοποιητικός. Φιλικός και άνετος.».*

**A2:** *«Ο χώρος ήταν πολύ καλός. Δεν ξέρω αν θα μπορούσε να είναι διαφορετικός.».*

**A3:** *«Ο χώρος είναι πολύ ωραίος, θα ήταν όμως καλύτερος εάν υπήρχαν κάποια άτομα να προσέχουν τα παιδιά που ορισμένοι, όπως εγώ, φέρνουν μαζί τους.».*

**A4:** *«Ο χώρος είναι μια χαρά.».*

Όλοι οι ερωτηθέντες συμφώνησαν ότι ο χώρος που πραγματοποιούνταν οι συναντήσεις ήταν πολύ ικανοποιητικός, με την επισήμανση μιας ερωτηθείσας ότι θα μπορούσε να είναι φιλικότερος σε περίπτωση που κάποιος από τους συμβουλευόμενους θα ήθελε να έχει μαζί του και κάποιο παιδί.

### **5.1.2. Προσδοκίες κατά την επίσκεψή τους στη δομή.**

**Ερώτηση 6:** Είχατε αναστολές στο να επισκεφτείτε την δομή;

Στην ερώτηση 6 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Ήμουν πολύ θετική στο να την επισκεφθώ. Ένοιωσα ότι θα μπορούσε να με βοηθήσει.».*

**A2:** *«Δεν είχα αναστολές να την επισκεφτώ, καθώς ήταν πολύ ενθουσιώδεις οι περιγραφές που μου είχαν κάνει.».*

**A3:** *«Δεν είχα αναστολές να επισκεφτώ την σύμβουλο, είναι γυναίκα, γιατί ήθελα να ξεκινήσω να δουλεύω ξανά, μετά τη γέννηση της κόρης μου.».*



**A4:** *«Δεν ήθελα να πάω. Τις πολλές τις συζητήσεις δεν τις αντέχω. Το θέμα είναι να βρω δουλειά.»*.

Οι τρεις από τους ερωτηθέντες συμπίπτουν στην απάντησή τους, αναφέροντας ότι δεν είχαν κάποια αναστολή στο να επισκεφτούν τον Σύμβουλο. Ο ένας αναφέρει ότι δεν ήθελε να τον συναντήσει, παρουσιάζοντας μία αρνητική διάθεση.

**Ερώτηση 7:** Ποιος ήταν ο σκοπός της επίσκεψής σας στην δομή; Τι προσδοκίες είχατε;

Στην ερώτηση 7 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Ήθελα να ενημερωθώ, να συζητήσω μήπως κάποια πράγματα δεν τα χειρίζομαι σωστά. Οι προσδοκίες μου; Ένας καινούριος σχεδιασμός της ζωής στον επαγγελματικό τομέα. Να αποκτήσω τροφή για σκέψη.»*.

**A2:** *«Ήθελα να ακούσω από κάποιον τι δυνατότητες έχω να απασχοληθώ στον τομέα μου. Δεν ήξερα από πού να ξεκινήσω. Όλοι λένε στείλε βιογραφικά, κανείς όμως δεν μας δείχνει πως να κάνουμε το βιογραφικό μας ή τι άλλο θα μπορούσαμε να κάνουμε για να αυξήσουμε τα προσόντα μας. Ήθελα να μάθω τι δεν έχω σκεφτεί να κάνω.»*.

**A3:** *«Ήθελα να δω τι θα με συμβούλευε ένας ειδικός να κάνω, ώστε να μπορέσω να μπω ξανά στην εργασία. Δεν ελπίζω και πολλά αν σκεφτείς την κατάσταση στην οποία βρίσκονται όλοι. Το βρίσκω σαν μια ευκαιρία να ενημερωθώ για πράγματα που δεν γνωρίζω.»*.

**A4:** *«Μου είπαν ότι ίσως θα με βοηθούσε σχετικά με το βιογραφικό μου και τις συνεντεύξεις. Η αλήθεια είναι ότι δεν περίμενα και πολλά πράγματα.»*.

Οι ερωτηθέντες παρουσιάζουν μια σύγκλιση στις απαντήσεις τους. Το ζητούμενο ήταν η ενημέρωση, η απόκτηση γνώσης, ο εντοπισμός λαθών, η συνάντηση με έναν ειδικό. Ένας βέβαια εκφράζει και την άποψη ότι δεν είχε μεγάλες προσδοκίες πριν τη συνάντηση.

## 5.2. Η εικόνα του Συμβούλου σύμφωνα με τους ανέργους κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η δεύτερη ομάδα ερωτήσεων αφορούσε την εικόνα του Συμβούλου, έτσι όπως την αποκόμισαν οι άνεργοι κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας.

### 5.2.1. Η πρώτη συνάντηση με τον Σύμβουλο.

**Ερώτηση 8:** Πως θα σχολιάζατε την πρώτη σας συνάντηση με τον Σύμβουλο;

Στην ερώτηση 8 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Ο Σύμβουλος ήταν γυναίκα. Μολονότι είχα μια αμηχανία καθώς νόμιζα ότι θα έπρεπε να ξεκινήσω να εξιστορώ τη ζωή μου, ακούγοντας ακόμη και επικρίσεις σχετικά με κάποιους χειρισμούς, στην πραγματικότητα συνειδητοποίησα ότι η πρόθεση της Συμβούλου ήταν, με βάση αυτά που η ίδια ήθελα να μοιραστώ μαζί της, να κατανοήσω τα βήματά μου μέχρι σήμερα στον επαγγελματικό χώρο, δίχως κρίσεις από την πρώτη συνάντηση.».*

**A2:** *«Ήμουν πολύ χαλαρή στην πρώτη συνάντηση. Για να πω την αλήθεια νόμιζα ότι θα ήταν γυναίκα. Όταν τελικά είδα ότι ήταν άντρας, στην αρχή αισθάνθηκα λίγο περίεργα, πολύ γρήγορα όμως το ξεπέρασα. Ήταν πολύ άνετος και φιλικός.».*

**A3:** *«Η πρώτη συνάντηση με την Σύμβουλο ήταν λίγο αμήχανη από την πλευρά μου. Δεν έχω τελειώσει καμία σχολή, ένα Λύκειο, και δούλευα πάντα ως πωλήτρια. Σκεφτόμουν ότι θα μου πει ότι για τις δουλειές που κάνω δεν χρειάζομαι συμβουλές.».*

**A4:** *«Ο Σύμβουλος είναι περίπου στην ηλικία μου. Πολύ σωστός. Με αντιμετώπισε άνετα και την πρώτη φορά συζητήσαμε γενικά. Δεν άρχισε τις συμβουλές, τα πρέπει και δεν πρέπει, τις κρίσεις. Για να πω την αλήθεια δεν το περίμενα.».*

Όλοι οι ερωτηθέντες εξέφρασαν την αμηχανία τους κατά την πρώτη συνάντηση, ακόμη και η ερωτηθείσα που στην αρχή εκφράζει μία άνεση, στη συνέχεια όμως το φύλο του Συμβούλου της προκάλεσε αμηχανία. Είχαν μια συγκεκριμένη εικόνα για το τι θα αντιμετώπιζαν, στην πορεία όμως, και μάλιστα πολύ σύντομα, η εικόνα αυτή ανατράπηκε προς το καλύτερο. Φοβόντουσαν τις επικριτικές σκέψεις του Συμβούλου

και την στείρα συμβουλή, αντιμετώπιση που ευτυχώς δεν χρειάστηκε να βιώσουν. Αντιθέτως, οι απαντήσεις τους παρουσιάζονται ενθουσιώδεις.

**Ερώτηση 9:** Τι εντύπωση σας άφησε η συμπεριφορά του Συμβούλου;

Στην ερώτηση 9 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Ήταν πολύ φιλική, ιδιαίτερα ενημερωμένη και σου έδινε την αίσθηση ότι καταλαβαίνει τις δυσκολίες που πέρασα και θα προσπαθήσει να εντοπίσει τις αδυναμίες ή τους λάθος χειρισμούς. Ευχάριστος άνθρωπος που θα μπορούσες να εμπιστευτείς και να μοιραστείς μαζί του τις σκέψεις σου.»*

**A2:** *«Ήταν πολύ φιλικός, ευγενικός και μου έδωσε την εντύπωση ότι πραγματικά ενδιαφερόταν για μένα και ότι ήθελε να με βοηθήσει. Κάποια στιγμή μου είπε μία εμπειρία του από όταν ήταν στην ηλικία μου και βρέθηκε χωρίς δουλειά για ένα διάστημα. Το πώς το αντιμετώπισε μου έδωσε δύναμη και κουράγιο. Τελικά σε κανέναν δεν έρχονται όλα εύκολα. Θέλει προσπάθεια και πείσμα.»*

**A3:** *«Πόσο λάθος έκανα! Είναι καταπληκτική κυρία. Ασχολείται μαζί μου σαν να έχω του κόσμου τα πτυχία και με στηρίζει και μου δίνει κουράγιο να δοκιμάζω καινούρια πράγματα. Με έκανε να αισθάνομαι μοναδική.»*

**A4:** *«Είναι ένας άνθρωπος με γνώσεις, που φαίνεται ότι έχει δουλέψει και έχει προσπαθήσει πολύ. Μου μιλάει για την πραγματικότητα και δεν παρουσιάζει καταστάσεις ιδανικές. Ξέρει τι γίνεται στον κόσμο και κατάλαβα ότι προσπαθεί να εντοπίσει τα σημεία που ίσως δεν χειρίστηκα σωστά τόσον καιρό.»*

Όλες οι απαντήσεις τονίζουν τη φιλικότητα του Συμβούλου, την υποστήριξή του και το πόσο σημαντικές γνώσεις έχει. Δύο από τους ερωτηθέντες τονίζουν πόσο γνώστες της πραγματικότητας ήταν οι Σύμβουλοι, ότι δεν εξιδανίκευσαν καταστάσεις και ουσιαστικά τόνισαν την ενσυναίσθησή του.

**Ερώτηση 10:** Παρακολούθησατε ατομική ή ομαδική συμβουλευτική; Πως κρίνετε τη συνεδρία σας;

Στην ερώτηση 10 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Παρακολούθησα ατομική συμβουλευτική και νομίζω ότι με βοήθησε πολύ. Δεν θα μπορούσε να μοιραστώ με άλλους ανθρώπους τις εμπειρίες μου και θα δυσκολευόμουν*

να εκφραστώ. Παρ' όλα αυτά, μετά από την όλη εμπειρία, πιστεύω ότι θα ήθελα να δοκιμάσω και την ομαδική συμβουλευτική, καθώς η επαφή, η επικοινωνία και η ανταλλαγή εικόνων με άλλους ανθρώπους θα μπορούσε να με βοηθήσει περισσότερο. Αισθάνομαι πιο δυνατή και σίγουρη για τον εαυτό μου και γι' αυτό θα το τολμούσα σήμερα.».

**A2:** «Παρακολούθησα ατομική συμβουλευτική. Δεν ξέρω εάν θα ήθελα να πάω σε μια ομαδική συνάντηση. Μάλλον όχι.».

**A3:** «Παρακολουθώ ατομική συμβουλευτική. Δε νομίζω ότι θα ήθελα να συζητώ τα θέματά μου μπροστά σε άλλο κόσμο.».

**A4:** «Παρακολουθώ ατομική συμβουλευτική, αλλά θέλω να πάω και σε ομαδική συνάντηση. Νομίζω εάν συναντήσω και άλλα άτομα με παρόμοιες εμπειρίες θα κερδίσω πολλά.».

Όλοι οι ερωτηθέντες παρακολούθησαν ατομική συμβουλευτική, με δύο από αυτούς να είναι θετικοί στο να συμμετάσχουν μελλοντικά και σε κάποια ομαδική συνεδρία.

**Ερώτηση 11:** Αισθάνεστε ότι διαφυλάχθηκαν τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα σας;

Στην ερώτηση 11 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** «Είμαι σίγουρη ότι προστατεύτηκαν τα προσωπικά μου δεδομένα. Δεν ξέρω πως θα μπορούσα να ελέγξω κάτι διαφορετικό, αλλά η αίσθηση που έχω από την Σύμβουλο και την παρουσία της δεν με οδηγεί στο να πω το αντίθετο. Επίσης δεν είχα ενοχλήσεις σχετικά με έρευνες ή άλλου είδους επαφές που να με οδηγήσουν στην σκέψη ότι παραβιάστηκαν τα προσωπικά μου δεδομένα.».

**A2:** «Σίγουρα προστατέψαμε τα προσωπικά μου δεδομένα. Ήταν επαγγελματίας και πολύ σωστός. Άλλωστε δεν μου έκανε καμία ερώτηση που να με φέρει σε δύσκολη θέση.».

**A3:** «Με σεβάστηκε και δεν με ρώτησε τίποτα προσωπικό. Ότι είπα ήταν γιατί εγώ το ήθελα. Σίγουρα προστατεύει κάθε προσωπικό μου δεδομένο.».

**A4:** «Σίγουρα διαφυλάχθηκαν τα προσωπικά μου δεδομένα. Εάν καταλάβαινα κάτι διαφορετικό θα αντιδρούσα αμέσως.»

Όλοι οι ερωτηθέντες είναι κατηγορηματικοί ότι προστατεύθηκαν τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα τους, δείχνοντας αμέριστη εμπιστοσύνη στον Σύμβουλο.

### 5.2.2. Οι πρακτικές που ακολούθησε ο Σύμβουλος.

**Ερώτηση 12:** Αναφέρετε ποιες θετικές πρακτικές του Συμβούλου εντοπίσατε κατά τη διάρκεια των συναντήσεών σας.

Στην ερώτηση 12 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Ασφάλεια, εμπιστοσύνη, εχεμύθεια, σεβασμό, αισθανόμουν ότι καταλαβαίνει τη θέση μου, διακριτική, άκουγε, μου έδωσε λύσεις, πολύ ενημερωμένη.»*

**A2:** *«Ο Σύμβουλος ήταν πολύ ενημερωμένος. Μάλιστα μου ανέφερε στην πορεία και κάποιες επιχειρήσεις που έψαχναν εργαζόμενους. Ήταν πολύ συγκεκριμένος και μου έδινε απαντήσεις στα ερωτήματά μου. Μου έδειξε πώς να κάνω το βιογραφικό μου, και κατάλαβα ότι έκανα πολλά λάθη στη σύνταξή του, ενώ μου έδειξε και πώς να ψάχνω αγγελίες. Ήταν υπομονετικός και είχε τη διάθεση να ασχοληθεί μαζί μου. Μάλιστα μέσα από τις συναντήσεις μας ανακάλυψα ότι θα με ενδιέφερε πολύ να ασχοληθώ και με άλλα πράγματα, όπως το παιδικό θέατρο.»*

**A3:** *«Αυτό που μου έκανε εντύπωση είναι ότι η Σύμβουλος μου είναι πολύ απλή. Φαίνεται ότι έχει πολλές γνώσεις, παρ' όλα αυτά είναι πολύ υπομονετική μαζί μου, προσπαθεί να μου τα εξηγήσει όλα με λεπτομέρεια, αισθάνομαι ότι μπαίνει στη θέση μου, χωρίς μάλιστα να της το ζητήσω. Και κάτι ακόμη... Δεν με κρίνει για τις επιλογές μου. Με έχει βάλει σε μια διαδικασία σκέψης για το τι μπορώ να καταφέρω από εδώ και πέρα και νομίζω ότι θα τα καταφέρω. Μου μαθαίνει και πολλά πρακτικά πράγματα. Να κάνω βιογραφικό, να γράφω συνοδευτική επιστολή, να μαθαίνω τη γλώσσα του σώματος, όπως λέει στις συνεντεύξεις.»*

**A4:** *«Με τον Σύμβουλο αφού συζητήσαμε, κάναμε ένα σχέδιο δράσης. Τι θέλω, πώς να κινηθώ για να το αποκτήσω, τι να αλλάξω, τι να κρατήσω. Ασχολήθηκε μαζί μου πάρα πολύ, χωρίς να με πιέζει. Είναι διακριτικός, ευγενικός και καταλαβαίνω ότι θέλει να μου δείξει τις ικανότητές μου πέρα από αυτά που ζούσα μέχρι σήμερα.»*

Όλοι οι ερωτηθέντες αναφέρουν ότι ο Σύμβουλος είχε πολλές γνώσεις που τις μοιράζονταν μαζί τους, υπομονή και διακριτικότητα. Όλοι εντοπίζουν το γεγονός ότι έμαθαν καινούριες τεχνικές, όπως η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, ενώ δύο από τους ερωτηθέντες τονίζουν τη διάθεση του Συμβούλου να τους βοηθήσει να ανακαλύψουν δεξιότητες και ικανότητες που δεν έχουν εντοπίσει έως σήμερα.

**Ερώτηση 13:** Αναφέρετε ποιες αρνητικές πρακτικές του Συμβούλου εντοπίσατε κατά τη διάρκεια των συναντήσεών σας. Πως αντιδράσατε;

Στην ερώτηση 13 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Τίποτα αρνητικό.»*

**A2:** *«Στην αρχή, όταν κατάλαβα ότι προσπαθούσε να μου δείξει, κατά κάποιον τρόπο, ότι ίσως έχω και άλλα ενδιαφέροντα ή ότι θα μπορούσα να ασχοληθώ και με κάτι άλλο, ενοχλήθηκα. Νόμιζα ότι έκρινε την ικανότητά μου να ασχοληθώ με αυτό που έχω σπουδάσει. Γρήγορα όμως κατάλαβα ότι είχε δει σε μένα πράγματα που δεν τα είχα καταλάβει. Επίσης, αγαπώ πολύ τα παιδιά και υπάρχουν πολλοί τρόποι να ασχοληθώ με αυτά ακόμη και επαγγελματικά. Ο σύμβουλος μου το έδειξε αυτό.»*

**A3:** *«Ε όχι να βρω και κάτι αρνητικό! Όλα είναι όπως θα ήθελα!»*

**A4:** *«Δεν υπάρχει τίποτα αρνητικό να αναφέρω.»*

Οι ερωτηθέντες δεν βρήκαν τίποτα αρνητικό στις πρακτικές του Συμβούλου, ενώ μία ερωτηθείσα αναφέρει ότι δημιούργησε λανθασμένη εντύπωση για τις προθέσεις του Συμβούλου, στη συνέχεια όμως συνειδητοποίησε την πραγματική διάσταση των ενεργειών του.

**Ερώτηση 14:** Αισθάνεστε ότι ο Σύμβουλος έλαβε υπόψη του τις ιδιαίτερες ικανότητες, ενδιαφέροντα και ανάγκες σας κατά τη διαδικασία της παροχής συμβουλευτικής;

Στην ερώτηση 14 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Η Σύμβουλος ήταν ιδιαίτερος ευαίσθητη απέναντι στην προσωπικότητά μου, τα θέλω μου, τις ιδέες μου. Μέσα από τη συζήτηση και χωρίς να χρειαστεί να τα απαριθμίσω ψυχρά και απρόσωπα ανακάλυψε τι πραγματικά με ενδιαφέρει, τι θέλω αλλά δεν τολμώ, μου έδωσε τη δυνατότητα να ανακαλύψω μόνη μου εάν αυτά που θέλω μπορώ και να τα πραγματοποιήσω, εάν πρέπει να ενισχύσω τα προσόντα μου, πως πρέπει να οργανώσω την επαγγελματική μου σκέψη. Μου έδειξε σεβασμό, πίστη και εμπιστοσύνη.»*

**A2:** *«Εννοείται ότι ο Σύμβουλος έλαβε υπόψη του τις ιδιαίτερες ικανότητές μου. Αφού τις εντόπισε κιόλας. Αισθάνομαι ότι με διάβασε και έφερε στην επιφάνεια πράγματα που ούτε μου περνούσαν από το νου.»*

**A3:** «*Η αλήθεια είναι ότι δεν πιστεύω ότι έχω καμία ιδιαίτερη ικανότητα ή ταλέντο. Βέβαια η Σύμβουλος πιστεύει ότι δεν είμαστε μόνο αυτό που δείχνουμε ή έχουμε κάνει μέχρι σήμερα. Προσπαθεί να ανακαλύψει τι άλλο έχω μέσα μου. Μου κάνει διάφορα τεστ και η αλήθεια είναι ότι κατάλαβα ότι με ενδιαφέρουν πάρα πολύ τα ρούχα. Θα μου άρεσε να ασχοληθώ με αυτά, άλλωστε όλο σε τέτοια μαγαζιά δούλευα παλαιότερα. Επίσης, είμαι κοινωνική, έχω υπομονή και δίνω βάση στη λεπτομέρεια. Το ότι είμαι άνθρωπος που του αρέσει η επαφή με τον κόσμο μαζί το ανακαλύψαμε. Εγώ νόμιζα ότι όλοι με βλέπουν ως ντροπαλή και κλειστή σαν προσωπικότητα. Επομένως, ναι. Η Σύμβουλος έδωσε βάση σε όλες τις ιδιαιτερότητές μου.*».

**A4:** «*Νομίζω ότι έλαβε υπόψη του όλα όσα έπρεπε. Μέσα από συζήτηση του είπα, αν και δεν το περίμενα, για τις σπουδές μου, τις δουλειές που έκανα, ακόμη και τι θα ήθελα να κάνω, ίσως και διαφορετικά πράγματα από αυτά που έκανα μέχρι σήμερα. Όλες μας οι συζητήσεις και το ατομικό σχέδιο δράσης που κάναμε, βασίζονται σε αυτές τις πληροφορίες.*».

Όλοι οι ερωτηθέντες αναφέρουν ότι ο Σύμβουλος βασίστηκε ολοκληρωτικά στις ανάγκες τους, φέρνοντας στην επιφάνεια ικανότητες και ενδιαφέροντα που δεν είχαν εκφράσει ποτέ. Κάνουν χαρακτηριστικά ιδιαίτερη μνεία στο γεγονός ότι όλα προέκυψαν μέσα από συζητήσεις, αβίαστα, δίχως προσπάθεια αδιακρισίας από την πλευρά του Συμβούλου. Μάλιστα, μία ερωτηθείσα μολονότι πιστεύει ότι δεν έχει κάποια ιδιαίτερη ικανότητα, αναφέρει ότι μέσα από τη συζήτηση απέκτησε έναν στόχο.

### **5.3. Οφέλη ανέργων από την Συμβουλευτική διαδικασία**

Η τρίτη ομάδα ερωτήσεων αφορούσε οφέλη που αποκόμισαν οι άνεργοι από τη συμβουλευτική διαδικασία.

### 5.3.1. Η αποτελεσματικότητα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής για τους ανέργους.

**Ερώτηση 15:** Ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες σας η διαδικασία της συμβουλευτικής είτε στον προσωπικό τομέα είτε στον επαγγελματικό;

Στην ερώτηση 15 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Η διαδικασία της συμβουλευτικής υπήρξε ένα φάρος για μένα. Ένα φωτεινό σημείο πλέον στη ζωή μου, κυρίως στο προσωπικό κομμάτι. Όταν ξεκίνησα αισθανόμουν άχρηστη και ανίκανη. Η ηλικία μου σε συνδυασμό με τα χρόνια που ήμουν άνεργη με είχαν βαρύνει και πλέον αισθανόμουν ότι είχα παραιτηθεί από κάθε δραστηριότητα. Η συμβουλευτική με βοήθησε αρχικά να ανασυντάξω τον εαυτό μου, μολονότι καταλαβαίνω ότι δεν ήταν αυτός ο σκοπός της, απλά έτσι λειτούργησε σε μένα, και στη συνέχεια καθαρά και με ψυχραιμία να κοιτάζω την επαγγελματική μου πορεία και πως θα μπορέσω να την βάλω ξανά σε μία ομαλή τροχιά.»*

**A2:** *«Φυσικά και ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες. Μου έδωσε όλο το άγχος, τις ανασφάλειες και μου έδωσε δύναμη. Αισθάνομαι ότι με την ολοκλήρωση των συναντήσεών μας άλλαξα πρώτα απ' όλα προσωπικά. Είμαι πιο σίγουρη, βάζω στόχους και δεν φοβάμαι να εξερευνήσω το άγνωστο. Επαγγελματικά και μόνο το γεγονός ότι εδώ και 1,5 μήνα επισκέπτομαι μία παιδική σκηνή που ανεβάζει έργα με μεράκι και ήθος, τα λέει όλα.»*

**A3:** *«Η εμπειρία μου είναι πολύ καλύτερη από ότι την φανταζόμουν. Αισθάνομαι μια σιγουριά, όχι μόνο ότι θα τα καταφέρω ως άνθρωπος, αλλά και ότι έχω αποκτήσει και γνώσεις για το πώς θα τα καταφέρω. Έμαθα πώς να κινούμε, τι να ζητώ αλλά και να αξιολογώ αυτό που μου προσφέρουν. Είναι σα να έχω ένα πλάνο ζωής, όσον αφορά τα επαγγελματικά μου.»*

**A4:** *«Πραγματικά, ενώ ήμουν σχετικά αδιάφορος στην αρχή, τώρα πλέον θεωρώ πολύ σημαντικές αυτές τις συναντήσεις. Δεν θεωρώ ότι άλλαξα εγώ ως άνθρωπος, επαγγελματικά όμως είδα κάποια νέα δεδομένα. Δεν είχα συντάξει ποτέ βιογραφικό, σήμερα όμως ξέρω πώς να το κάνω. Έμαθα να ψάχνω σε αγγελίες, να προγραμματίζω και να βλέπω και τι ακριβώς θέλω να κάνω. Ψάχνω για δουλειά, αλλά μόνο εάν αυτό που κάνεις σου αρέσει θα είσαι καλός. Τώρα έμαθα σε γενικές γραμμές προς τα πού να κατευθυνθώ. Το καλύτερο είναι ότι δεν μου το είπε ο Σύμβουλος. Το συνειδητοποίησα μέσα από τις συζητήσεις μας.»*



Οι ερωτηθέντες είναι απόλυτοι στις απαντήσεις τους ότι η όλη διαδικασία ανταποκρίθηκε πλήρως στις προσδοκίες τους. Οι δύο από αυτούς αισθάνονται πιο δυνατοί, σίγουροι για τον εαυτό τους και με θέληση να προσπαθήσουν για κάτι καλύτερο. Όλοι αισθάνονται περισσότερο σίγουροι για την επαγγελματική τους πορεία, καθώς έμαθαν πράγματα που μπορούν πλέον να τα χρησιμοποιήσουν στην εύρεση εργασίας.

**Ερώτηση 16:** Υιοθετήσατε κάποιες από τις πρακτικές που γνωρίσατε τόσο σε σχέση με την προσωπική όσο και με την επαγγελματική σας ανάπτυξη;

Στην ερώτηση 16 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Αποφάσισα να έχω έναν προγραμματισμό στη ζωή μου. Θεωρούσα ότι ήταν ολοκληρωτικά δικό μου το λάθος που ήμουν άνεργη και μέχρι κάποιο σημείο είχα αφεθεί στην απραξία. Αποφάσισα να λειτουργήσω πιο δυναμικά, να διεκδικήσω. Έδωσα μεγάλη βάση σε όλες τις τεχνικές που μου πρότεινε η Σύμβουλος. Μου έδειξε πώς να παρουσιάζω καλύτερα το βιογραφικό μου και πώς να αντιμετωπίσω μια συνέντευξη.».*

**A2:** *«Όπως σου είπα συμμετέχω σε μία παιδική σκηνή. Δεν είναι τυχαίο αυτό. Έμαθα ότι και το να ψάχνεις για δουλειά θέλει σύστημα, οργάνωση και υπομονή.».*

**A3:** *«Φυσικά και υιοθέτησα αυτά που μου έμαθε. Και μόνο που έβαλα κάποιο πρόγραμμα είναι σημαντικό. Ψάχνω και τι θα μπορούσα να κάνω μόνη μου στον χώρο των ρούχων. Δεν υποτιμώ την προϋπηρεσία μου και τις δουλειές που έκανα παλαιότερα και τώρα θέλω το κάτι παραπάνω.».*

**A4:** *«Φυσικά και υιοθέτησα ότι μου είπε, στο επαγγελματικό κομμάτι της ζωής μου. Ήταν όλες οι οδηγίες του πολύ χρήσιμες και πιστεύω ότι θα είναι και αποτελεσματικές.».*

Οι ερωτηθέντες αναφέρουν ότι επαγγελματικά εφάρμοσαν όλα όσα έμαθαν από τον Σύμβουλο. Πλέον προγραμματίζουν τις κινήσεις τους, δρουν μεθοδικά και με υπομονή. Μάλιστα, μία ερωτηθείσα τις γνώσεις αυτές τις υιοθέτησε και σε άλλους τομείς της ζωής της.

**Ερώτηση 17:** Θα προτεινάτε σε κάποιον την συνάντηση με έναν Σύμβουλο;

Στην ερώτηση 17 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Προτείνω σε όλους όσους δεν έχουν προχωρήσει σε τέτοιες συναντήσεις, να το κάνουν άμεσα. Οι άνθρωποι που ασχολούνται με αυτό το κομμάτι, τουλάχιστον από τη δική μου εμπειρία, το αγαπούν, θέλουν να προσφέρουν και ενδιαφέρονται πραγματικά για όλους όσους συμμετέχουν σε αυτή τη διαδικασία.»*

**A2:** *«Όχι απλά θα το προτείνω, έχω ήδη μιλήσει σε πολλούς φίλους που είναι άνεργοι για την αναγκαιότητα αυτών των συναντήσεων. Μέχρι σήμερα δεν έχω διαψευστεί.»*

**A3:** *«Όποτε βρεθεί η ευκαιρία, θα το προτείνω γιατί με βοήθησε πάρα πολύ.»*

**A4:** *«Σε όλους θα το πρότεινα. Ακόμη και σε αυτούς που δουλεύουν για να ανακαλύψουν εάν αυτό που κάνουν είναι αυτό που πραγματικά θέλουν.»*

Οι ερωτηθέντες με ενθουσιασμό αναφέρουν ότι είτε ήδη έχουν προτείνει και σε άλλους να συμμετάσχουν σε συναντήσεις Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, είτε θα το κάνουν όταν υπάρξει μια τέτοια ευκαιρία.

**Ερώτηση 18:** Θεωρείτε απαραίτητη την ύπαρξη δομών Συμβουλευτικής;

Στην ερώτηση 18 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** *«Η ύπαρξη τέτοιων δομών Συμβουλευτικής είναι απαραίτητη.»*

**A2:** *«Είναι απαραίτητη η ύπαρξη τέτοιων δομών. Πλέον πρέπει οι νέοι να ενημερώνονται και να μαθαίνουν πώς να ψάχνουν για δουλειά. Όλες τις τεχνικές και τις δυνατότητες.»*

**A3:** *«Είναι απαραίτητη η ύπαρξη αυτών των δομών. Δίνουν μία ανάσα σε πολύ κόσμο, την στιγμή που νομίζουν ότι είναι χαμένη.»*

**A4:** *«Είναι απαραίτητο να υπάρχουν αυτές οι δομές γιατί μπορούν να βοηθήσουν πολύ κόσμο.»*

Οι ερωτηθέντες θεωρούν απαραίτητη την ύπαρξη δομών Συμβουλευτικής καθώς η βοήθεια που προσφέρουν είναι πολύ σημαντική.

**Ερώτηση 19:** Τι άλλο θα θέλατε να προτείνετε;

Στην ερώτηση 19 εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω απαντήσεις:

**A1:** «Πολλοί θα ήθελαν να έχουν συνάντηση με κάποιον Σύμβουλο ή έχουν ακούσει πολύ καλά λόγια για την όλη διαδικασία. Αυτό όμως που πρέπει να γίνει περισσότερο είναι να ενημερωθεί ο κόσμος για την ύπαρξη των δομών αυτών. Οι περισσότεροι δεν τις γνωρίζουν ή δεν τις δίνουν σημασία γιατί νομίζουν ότι δεν προσφέρουν τίποτα. Μεγάλο λάθος.».

**A2:** «Δεν έχω να προτείνω κάτι. Θεωρώ απλά εξαιρετικές τέτοιες προσπάθειες!».

**A3:** «Θα έπρεπε να υπάρχει περισσότερος κόσμος που να ασχολείται ως Σύμβουλος και να ενημερώνονται όλοι ότι υπάρχουν αυτοί οι άνθρωποι και βοηθάνε πάρα πολύ.».

**A4:** «Απλά προτείνω να συνεχίσουν να υπάρχουν με τόσο καλούς Συμβούλους!».

Μία από τις ερωτηθείσες αναφέρει την ανάγκη να υπάρχει ενημέρωση προς τους ανέργους ότι μπορούν να απευθυνθούν σε έναν Σύμβουλο, μία άλλη επισημαίνει το γεγονός ότι θα πρέπει να υπάρχει μεγαλύτερος αριθμός Συμβούλων και όλοι τονίζουν την εξαιρετική προσπάθεια που γίνετε από αυτούς.

Μετά από την λεπτομερή παρουσίαση των απαντήσεων των ερωτηθέντων, ακολουθεί η συζήτηση των αποτελεσμάτων με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα, τα συμπεράσματα που προκύπτουν και οι προτάσεις που μπορούν να διατυπωθούν.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

### ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Οι πληροφορίες που προκύπτουν από τις συνεντεύξεις των ανέργων, αποτελούν ένα ενδεικτικό δείγμα των απόψεων και της εικόνας που υπάρχει σήμερα σχετικά με την παροχή Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στην Ελλάδα.

#### **6.1. Συζήτηση με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα**

Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων, όπως προκύπτει από την ανάλυση που προηγήθηκε παρουσιάζουν έναν μεγάλο αριθμό ομοιοτήτων. Μολονότι η ώθηση για την επίσκεψη σε έναν φορέα που προσφέρει Επαγγελματική Συμβουλευτική ήταν διαφορετική για τον κάθε ένα, η αρχική επαφή τους εξελίχτηκε ιδιαίτερα ευχάριστα. Δεν υπήρξε κάποιος που να έχει επισκεφτεί άλλη φορά έναν τέτοιο φορέα ή έστω να έχει πραγματοποιήσει μία παρόμοια συνάντηση με Σύμβουλο, γεγονός που δείχνει ίσως την μη ενημέρωση των ανέργων για τη δυνατότητα που έχουν να καταφύγουν σε τέτοιες διαδικασίες στήριξης. Όλοι εξέφρασαν έναν τακτικό αριθμό συναντήσεων, με ορισμένους να έχουν μία ιδιαίτερα συχνή επαφή με τον Σύμβουλο αρχικά, όλοι όμως να διατηρούν τελικά, για όσο χρόνο διαρκεί η συμβουλευτική διαδικασία, μία συνάντηση κάθε 15 ημέρες, ωριαίας διάρκειας. Δεν εξέφρασαν κάποια δυσαρέσκεια σχετικά με τον χώρο που πραγματοποιούνταν οι συναντήσεις, με εξαίρεση την επισήμανση της δυσκολίας για τους γονείς, εάν πρέπει να υπάρχει χώρος φύλαξης των παιδιών κατά τη διάρκεια της συνεδρίας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι, μολονότι δεν είχαν ακολουθήσει ποτέ μια παρόμοια διαδικασία, δεν εξέφρασαν κάποια αναστολή σχετικά με την πρώτη συνάντηση, παρά μόνο ο ένας ερωτηθείς, που ίσως λόγω φύλου να ήταν περισσότερο επιφυλακτικός. Όλοι ανέφεραν ότι ο σκοπός της επίσκεψής τους ήταν να ακούσουν την άποψη ενός τρίτου, είτε για τον έως σήμερα σχεδιασμό της επαγγελματικής τους ζωής, είτε, και στο σημείο αυτό έδωσαν ιδιαίτερη έμφαση, να μάθουν κάτι καινούριο, όπως είναι η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος ή η παρουσία τους σε μία επαγγελματική συνέντευξη. Ακόμη και ο ερωτηθείς που δεν είχε μεγάλες προσδοκίες από τη

συνάντηση, ενδιαφερόταν να μάθει κάτι περισσότερο, από αυτά που ήδη γνώριζε και πιθανόν εφάρμοζε έως εκείνη τη στιγμή.

Επομένως τα συναισθήματα των ερωτηθέντων κατά την αρχική επαφή με τον Σύμβουλο παρουσιάζονται στην πλειοψηφία τους θετικά και δείχνουν την ανάγκη τους για συμμετοχή σε παρόμοιες διαδικασίες, όπως και την ανάγκη για περαιτέρω ενημέρωση σχετικά με την ύπαρξη αυτών των φορέων και της ύπαρξης των Συμβούλων.

Η πρώτη συνάντηση με τον Σύμβουλο ανέδειξε μία αμηχανία από την πλευρά των ερωτηθέντων. Σε μία περίπτωση έπαιξε ρόλο το φύλο της Συμβούλου, ενώ σε μία άλλη η ανασφάλεια της ερωτηθείσας σχετικά με την πιθανή κριτική στάση του Συμβούλου, καθώς ένα από τα χαρακτηριστικά που παρουσιάζουν ορισμένοι άνεργοι είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η αρνητική σκέψη, η αίσθηση ανασφάλειας και το αίσθημα κατωτερότητας που τους διακατέχει (Nathan and Hill, 2006). Ωστόσο σε όλες τις περιπτώσεις η αμηχανία αυτή ξεπεράστηκε πολύ γρήγορα.

Όλοι αναγνωρίζουν στο Σύμβουλο χαρακτηριστικά που είναι απαραίτητα για να μπορέσει να λειτουργήσει. Τονίζεται η υπομονή του, η εχεμύθεια, η διακριτικότητά του, η έλλειψη πίεσης από τη μεριά του (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012), η προθυμία του να ακούσει τις σκέψεις τους, δίχως να το προκαλεί εκβιαστικά (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012 Ivey&Gluckstern, 1995, Hutchby, 2005, Laughlin, 1999), συγχρόνως όμως η εφαρμογή των γνώσεών του με τον σχεδιασμό ενός ατομικού σχεδίου δράσεις και τεχνικών στην εύρεση εργασίας. Μάλιστα δύο από τους ερωτηθέντες αναφέρουν ότι τους έχει βοηθήσει να ανακαλύψουν δεξιότητες και ικανότητες που δεν έχουν εντοπίσει έως σήμερα. Δεν εκφράστηκε καμία αρνητική σκέψη για τον Σύμβουλο, είτε ως προς την προσωπική είτε ως προς την επαγγελματική του εικόνα. Τονίζουν πόσο υποστηρικτικός υπήρξε, πόσο βάση έδωσε στην προσωπικές ικανότητες και ανάγκες τους, δίνοντάς τους μία ώθηση να επανενταχθούν στον επαγγελματικό στίβο. Τους βοήθησε να αποκτήσουν εμπιστοσύνη στις δυνάμεις τους, να αναπτύξουν τα δυνατά και θετικά τους στοιχεία, να σχεδιάζουν τις μελλοντικές τους δραστηριότητες (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012). Συνολικά οι ερωτηθέντες εξαίρουν την στάση των

Συμβούλων, αναφέροντας όχι μόνο θετικά στοιχεία για την επαγγελματική τους εικόνα, αλλά αναλύοντας και στοιχεία του χαρακτήρα τους.

Μάλιστα στη συνέχεια τονίζεται ιδιαίτερα η φιλικότητα του Συμβούλου, οι γνώσεις του που ενθουσίασαν όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα καθώς και η αίσθηση που είχαν ότι ο Σύμβουλος τους καταλαβαίνει, γνωρίζει τα συναισθήματα και τις σκέψεις τους και το κυριότερο ότι έχει υπάρξει και ο ίδιος σε παρόμοιες καταστάσεις. Αισθάνθηκαν, λοιπόν, ιδιαίτερα άνετα και οικεία με τον Σύμβουλο δείχνοντάς του εμπιστοσύνη καθώς είναι σίγουροι ότι διαφυλάχθηκαν τα ευαίσθητα προσωπικά τους δεδομένα και ίσως αυτή η ιδιαίτερη σχέση οδηγεί δύο από τους ερωτηθέντες να δηλώσουν ότι δεν θα ήθελαν να παρακολουθήσουν μία συνάντηση ομαδικής συμβουλευτικής, σε αντίθεση με τους άλλους δύο που δηλώνουν ότι είναι έτοιμη για έναν τέτοιο βήμα, καθώς θεωρούν ότι θα ήταν μία εμπειρία από την οποία θα μπορούσαν να μάθουν πολλά.

Όσων αφορά το τρίτο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με τα οφέλη για τον άνεργο από την συμμετοχή του στην Συμβουλευτική διαδικασία είναι ιδιαίτερο το γεγονός ότι όλοι θεωρούν πολύ σημαντική στιγμή την συμμετοχή τους σε αυτή τη διαδικασία. Αναφέρουν ότι ανταποκρίθηκε πλήρως στις προσδοκίες τους, ακόμη και ο ερωτηθείς που ήταν επιφυλακτικός κατά την πρώτη συνάντηση παρουσιάζεται ενθουσιασμένος, θεωρούν ότι επαγγελματικά τους έδωσε γνώσεις αλλά και μέσο να εισέλθουν με νέους και σύγχρονους τρόπους στην αγορά εργασίας (Τσιώλης, 2005). Η νέα οπτική που απέκτησαν οδήγησε μία ερωτηθείσα στην ενασχόλησή της με δραστηριότητα που δεν είχε ποτέ σχεδιάσει. Τις νέες πρακτικές τις εφαρμόζουν όλοι οι ερωτηθέντες στην εύρεση εργασίας, ακόμη και αυτή που συνεχίζουν τις συναντήσεις με τον Σύμβουλο, ενώ είναι χαρακτηριστικό ότι μία ερωτηθείσα δήλωσε ότι οι συναντήσεις την βοήθησαν και σε άλλους πιο προσωπικούς τομείς της ζωής της (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012, Ζώης, Δημητρακόπουλος, 2003), καθώς ο προγραμματισμός και ο σχεδιασμός την βοηθά και σε άλλα ζητήματα. Η ενθάρρυνση και η εμπιστοσύνη που άρχισε να έχει στις δυνάμεις της, αποτέλεσε για μία άλλη σημείο πολύ σημαντικό για την μελλοντική εξέλιξη της επαγγελματικής της ζωής.

Τόσο σημαντικά ήταν τα οφέλη από τις συναντήσεις Συμβουλευτικής που είχαν ώστε θεωρούν δεδομένη την προτροπή προς τρίτους να παρακολουθήσουν παρόμοιες

συναντήσεις, αναγκαία την ύπαρξη φορέων που προσφέρουν Επαγγελματική Συμβουλευτική, την επέκταση του αριθμού τους και την επάνδρωση με τόσο ικανά στελέχη.

## **6.2. Γενικές διαπιστώσεις**

Η διατύπωση συμπερασμάτων, όπως προκύπτει από μία έρευνα, αποτελεί μία ενδιαφέρουσα διαδικασία. Έτσι στη συνέχεια παρατίθενται τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, καθώς και κάποιες προτάσεις για μελλοντική επεξεργασία.

### **6.2.1. Συμπεράσματα**

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε προσπάθησε να δώσει απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που διατυπώθηκαν. Το βασικό συμπέρασμα είναι ότι τα άτομα που βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας ανεξαρτήτως της διάθεσης που εμφανίζουν αρχικά για την συμμετοχή σε μία συμβουλευτική διαδικασία, στη συνέχεια εκφράζουν ενθουσιασμό και την ανάγκη ύπαρξης αυτής της διαδικασίας. Σίγουρα η ενημέρωση που λαμβάνουν σχετικά με τη δυνατότητα που έχουν να παρακολουθήσουν κάποιες συναντήσεις Επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι ελλιπής, καθώς αντιλήφθηκαν τη δυνατότητα αυτή είτε μετά από προσωπική τους έρευνα είτε μετά από παρότρυνση τρίτων.

Η οργανωμένη προβολή και ενημέρωση για αυτές τις διαδικασίες, μπορεί να κάμψει ευκολότερα τις αντιστάσεις τους ή έστω τις αμφιβολίες τους. Η αμηχανία και αβεβαιότητά τους μετατρέπεται σε δύναμη και ώθηση για τη συνέχεια. Η ίδια η κατάσταση στην οποία βρίσκονται αποτελεί, δυστυχώς, την βάση για την ανασφάλεια και την αμφισβήτηση τέτοιου είδους διαδικασιών. Παρ' όλα αυτά μετά από την επαφή τους και την γνωριμία με τους συντελεστές αυτών των συναντήσεων, παρουσιάζονται ικανοποιημένα με την ύπαρξη αυτής της δυνατότητας, υποστηρίζουν τη λειτουργία των δομών που προσφέρουν Επαγγελματική Συμβουλευτική, κυρίως

όμως δίνουν μεγάλη σημασία στην παρουσία των Συμβούλων, θεωρώντας τους την κινητήρια δύναμη.

Είναι χαρακτηριστικές οι περιγραφές που χρησιμοποιούν για τους Συμβούλους με τους οποίους ήρθαν σε επαφή. Ορισμένοι πίστευαν ότι ο Σύμβουλος κρίνει, εμφανίζει αυστηρότητα, δεν αντιλαμβάνεται τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Ίσως περίμεναν ότι πρόκειται για ένα άτομο που προστατευμένο στον χώρο ενός γραφείου, δίνει ουτοπικές λύσεις αδιαφορώντας στο τέλος εάν αυτές θα είναι αποτελεσματικές. Η πραγματική τους επαφή ωστόσο με τον Σύμβουλο τους ενθουσίασε. Εκτός από τις αληθινές, πρακτικές και χρήσιμες κατευθύνσεις που έλαβαν, παρουσιάζουν ιδιαίτερα θετικές κρίσεις και για τον χαρακτήρα των Συμβούλων. Προφανώς, συναντήθηκαν με ανθρώπους ικανούς που εφαρμόζουν ολοκληρωτικά την έννοια του Συμβούλου, όπως έχει διατυπωθεί παραπάνω, τόσο ως επαγγελματίες όσο και ως άνθρωποι.

Εμφανίζουν μία μεγάλη ευχαρίστηση, τόσο για την προσωπικότητά τους όσο και για την επαγγελματικότητά τους, και παραδέχονται ότι οι γνώσεις που απέκτησαν θα αποτελέσουν το σκαλοπάτι στον μετέπειτα αγώνα τους στην εξεύρεση εργασίας. Τονίζουν την αίσθηση της εξατομικευμένης παρέμβασης, αισθανόμενοι ότι έλαβαν βοήθεια όχι μόνο στην επαγγελματική τους αναζήτηση αλλά και σε προσωπικά θέματα. Είναι ιδιαίτερης σημασίας το γεγονός ότι οι συναντήσεις που είχαν αποτέλεσαν τη βάση για την μελλοντική τους δραστηριότητα. Προσπάθησαν να εφαρμόσουν αυτά που έλαβαν, δείγμα ότι είναι ανάγκη και οι άνεργοι να μάθουν πώς να αντιμετωπίσουν την ανεργία τους, αλλά και τεχνικές ώστε να στοχεύσουν στην επόμενη επαγγελματική τους δραστηριότητα. Σημαντικό, όμως, είναι επίσης το γεγονός ότι αυτά που έλαβαν δεν περιορίστηκαν στο επαγγελματικό κομμάτι της αναζήτησής τους. Ορισμένοι άλλαξαν και προσωπικά, υιοθέτησαν αυτά που συζήτησαν με τους Συμβούλους και στην προσωπική τους ζωή, αλλάζοντας οπτική, συμπεριφορές ακόμη και τακτικές.

Είναι έτοιμοι να προτείνουν την συμμετοχή στη διαδικασία και σε άλλους, πρόθυμοι να συμμετέχουν και οι ίδιοι ξανά, ζητώντας την ανάπτυξη και την εδραίωση της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής μελλοντικά. Είναι πολύ σημαντική και ιδιαίτερη η επισήμανση που μπορεί να γίνει σχετικά με το πώς ξεκίνησε η συμμετοχή τους, τι



περίμεναν να συναντήσουν κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, σε σχέση με τον τελικό τους ενθουσιασμό, την ανάγκη να συνεχίσουν αυτές τις συναντήσεις, όσοι δεν τις έχουν ολοκληρώσει, αλλά και την θέληση για συμμετοχή, όχι μόνο σε περίπτωση ανεργίας, αλλά ακόμη και κατά την διάρκεια της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Πλέον γνωρίζουν ότι μπορούν να στραφούν σε άτομα που αντιλαμβάνονται τα προβλήματά τους, θέλουν να τους βοηθήσουν και υπάρχει ο τρόπος να πραγματοποιηθεί η επιθυμία τους.

### **6.2.2. Προτάσεις**

Αυτό που παρουσιάζεται ως αναγκαίο είναι η διασφάλιση της κάλυψης των άμεσων αναγκών όσων αναζητούν εργασία με την παροχή προς αυτούς εκτενούς υποστήριξης Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Είναι απαραίτητη η ύπαρξη φορέων που θα διαθέτουν καταρτισμένους συμβούλους οι οποίοι με τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους θα μπορούν να συμμετέχουν στην ανάπτυξη στρατηγικών για την παρακολούθηση από όλους τους ανέργους διαδικασιών Συμβουλευτικής.

Απαραίτητη είναι επίσης η ανάπτυξη μηχανισμών παροχής πληροφόρησης σχετικά με την ύπαρξη δυνατότητας παρακολούθησης τέτοιων διαδικασιών είτε μέσα από σύγχρονα κανάλια, όπως είναι το διαδίκτυο είτε μέσα από τους ίδιους τους φορείς. Θα πρέπει ο άνεργος να έχει τη γνώση και στη συνέχεια τη δυνατότητα επιλογής παρακολούθησης ομαδικής ή ατομικής Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, να αναπτυχθεί το αίσθημα ότι όντως μπορεί να αποτελέσει βοήθεια στην επαγγελματική του συνέχεια.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Bird M., Hammerslen M., κ.α., (1999). *Εκπαιδευτική Έρευνα στην πράξη. Εγχειρίδιο Μελέτης, μτφ. Φράγκου Ε.*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Γράβαρη Δ. Ν. (2008). *Αίτια και τύποι ανεργίας: η αποκατάσταση μιας σχέσης, στο συλλογικό έργο: Κοινωνική θεωρία και πολιτική ευθύνη. Συντροφικό αντιχάρισμα στο Ν. Πετραλι. Gutenberg – Δαρδανός.*

Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας* (μτφρ. Μητσοπούλου, Χ. & Φιλοπούλου, Μ). Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο

Δεδουσόπουλος Α. (1998). *Πολιτική Οικονομία της αγοράς εργασίας. Η προσφορά εργασίας. Θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις.* Αθήνα: Τυπωθείω - Γιώργος Δαρδανός.

Δεδουσόπουλος Α. (2000). *Θεωρίες της Ανεργίας, τ'Α.* Αθήνα: Τυπωθείω - Γιώργος Δαρδανός.

Δημητρόπουλος Ε.Γ. (1994). *Σχολικός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική* (6<sup>η</sup> έκδοση). Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Δημητρόπουλος Ε.Γ. (1998). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία* (2<sup>η</sup> έκδοση). Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Δημητρόπουλος Ε. (1999α). *Συμβουλευτική -Προσανατολισμός. Τόμος Α: Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία.* Αθήνα: Μ. Π. Γρηγόρη.

Ιερεμιάδη Ε. (2008). *Ανεργία των γυναικών και πολιτική απασχόλησης.* Αθήνα.

Ivey A.E., Gluckstern N.B. (1999). *Συμβουλευτική: Βασικές Δεξιότητες Επιρροής.* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Ιωσηφίδης, Θ. (2003), *Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες*,  
Αθήνα: εκδόσεις Κριτική

Ζώης, Σ. Γ., Δημητρακόπουλος, Κ.Σ. (2004). *Εγχειρίδιο συμβουλευτικής στήριξης γονέων με αυτιστικά παιδιά*. Ανακτήθηκε 29.08.2015 από [www.specialeducation.gr/files4users/files/doc/aytismos\\_help.doc](http://www.specialeducation.gr/files4users/files/doc/aytismos_help.doc)

Howard, K., Sharp, J., A. (1994). *Η επιστημονική μελέτη. Οδηγός σχεδιασμού και διαχείρισης πανεπιστημιακών ερευνητικών εργασιών*. Αθήνα: Gutenberg

Καντάς, Α., Χαντζή, Α. (1991). *Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραμεσίνη Μ. (2005). *Η Πολιτική Απασχόληση ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής* στο Πολιτική Απασχόλησης, επιμ. Καραμεσίνη Μ. και Κουζής Ι. Αθήνα: Gutenberg,

Καραμεσίνη Μ., Κουζής Ι. (2006). *Ενεργητικές Πολιτικές απασχόλησης του ποσοστού απασχόλησης, στο Πολιτική Απασχόλησης*. Αθήνα: Gutenberg.

Κασσωτάκης Μ. 2004 Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Εννοιολογικές διασαφήσεις, σκοποί και στόχοι. Στο Κασσωτάκης Μ. κ.α., Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γ. Δάρδανος.

ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. (2005). *Προφίλ Επωφελούμενου των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης: Μεθοδολογικές προσεγγίσεις στο πλαίσιο του Συστήματος Ποιότητας*. Αθήνα.

Κοσμίδου – Hardy X., 2002. Μετάβαση και εικονική επικοινωνία: ο ρόλος της συμβουλευτικής και της αγωγής. Στο Κασσωτάκης Μ. κ.α., Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γ. Δάρδανος.

Κουνενού, Κ. (2009). *Συμβουλευτική Ψυχολογία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Σημειώσεις. Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε

McLeod, 2005:27-31 Εισαγωγή στη Συμβουλευτική. Αθήνα: Μεταίχμιο

Μαλικιώση – Λοϊζου Μ. (1996). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Μαλικιώση Μ. (2012). *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Εκπαίδευση*. Αθήνα: ΠΕΔΙΟ.

Μουσούρου Λ. Μ. (2003). *Γυναίκα και απασχόληση: δέκα ζητήματα*. Αθήνα: Gutenberg.

Ναγόπουλος Ν. και Σιδηρά Β. 2005:40: Συντονισμένες και Συμπληρωματικές Ενέργειες ολοκληρωμένης Παρέμβασης για την ενίσχυση της Απασχόλησης: Εφαρμογές και Μελέτες Περίπτωσης στο πλαίσιο των Έργων Equal. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

Nathan, R. & Hill, L. (2006). . *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (Δ. Σιδηροπούλου – Δημακάκου, μετάφραση – επιστημονική επιμέλεια). Αθήνα: Μεταίχμιο

Nelson-Jones, R. (2009). *Βασικές Δεξιότητες Συμβουλευτικής*. ΑΘΗΝΑ: ΠΕΔΙΟ.

Παλυβός Θ., Χλέτσος Μ. (2006) *Πολιτικές απασχόλησης και ανεργία 2006*. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε. Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας.

Παρασκευόπουλος, Ι., (1993): *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας* (Τομ. 1 & 2), Αθήνα.

Πετρινώτη Ξ. (1989). *Αγορές εργασίας: Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*. Παπαζήσης.

Ρόντου, Ε. Παπάνη. *Κοινωνικά δίκτυα, κινητικότητα και ανεργία*. Ανακτήθηκε 29.08.2015 από <http://erapanis.blogspot.gr/2009/04/blog-post.html>

Ρωτσιάμη Σ. (2006). *Ανεργία και πληθωρισμός*. Πάντειο Πανεπιστήμιο: διπλωματική εργασία.

Σάλμοντ, Ε. (2004). *Συμβουλευτική οικογένειας ατόμων με ειδικές ανάγκες- Πρώιμη Παρέμβαση: Η περίπτωση της κώφωσης*. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών: Δημοσιευμένη Διδακτορική Διατριβή.

Σιδηροπούλου - Δημακάκου Δ. (2004). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* Πανεπιστημιακές σημειώσεις. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας.

Σιδηροπούλου - Δημακάκου Δ. (2006). Εισαγωγή στην ελληνική έκδοση. Στο Nathan, R. & Hill, L. *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (Δ. Σιδηροπούλου – Δημακάκου, μετάφραση – επιστημονική επιμέλεια). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Σκουτέλης Γ. (1996). *Η ανεργία: Αίτια και Λύσεις*. Αθήνα: Σταμούλης.

Faulkner, D., Swann, J., Baker, S., Bird, M., Carty, J. (1999). *Εξέλιξη του παιδιού στο κοινωνικό περιβάλλον – Εγχειρίδιο Μεθοδολογίας*. Πάτρα: ΕΑΠ

Τσιώλης Γ. 2005. *Προς μια νέα ηθική της εργασίας; Μια ποιοτική διερεύνηση φορέων συμβουλευτικής για την ένταξη στην απασχόληση*. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

Verma, G. & Mallick, K. (2004). *Εκπαιδευτική Έρευνα: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Τεχνικές* (Παπασταμάτης, Α. επιμ). Αθήνα: Τυπωθήτω: Γιώργος Δαρδανός

Χατζηαργήστου, Χ. (2003) *Η σχολική Ψυχολογία ως επιστήμη και επάγγελμα: Σύγχρονες τάσεις και μελλοντικές προοπτικές στο διεθνή και ελληνικό χώρο*. Ψυχολογία, Ειδικό Τεύχος θέματα Σχολικής και Εκπαιδευτικής Ψυχολογίας, 10 (4), 415-436.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. (2000). *Σχέδιο Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006*.

## **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ**

Fineman, F. (1983). *Counseling the unemployed-Help and helplessness*. British Journal of Guidance and counseling, 11, (1), 1-9.

Flick,U., (1998). *An Introduction to Qualitative Research*, London: Sage publication.8). *An Introduction to Qualitative Research*, London: Sage publication.

Isaacson L. E., Brown D. (1997). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. Needdham Heights: Allyn & Bacon.

McLaren, J. (1999). *A new understanding of grief: a counsellor's perspective*. Mortality, 3, (3), 275-290.

McLaughlin, C. (1999). *Counselling in schools: looking back and looking forward*. British Journal of Guidance and Counselling, 27, (1), 13-22.

Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: Mifflin.

Patterson L. E. (1987). *Client resistance to Career Counseling*, στο Hatherleigh guide to Vocational and Career Counseling (1997). New York: Hatherleigh Press

Ratcliff D. (2002). Notes for part seminar on qualitative Research, <http://don.ratcliff.net/qual> (προσπελάστηκε στις 13/03/2015)

Rogers, C. (1981). *Client-Centered Therapy*. London: Constable.

Zytowski, D. G. (1972). *Four hundred years before Parsons*. *Personnel and Guidance Journal*, 50.

Gibson, L. R., Mitchell, H. M. (1990). *Introduction to counseling and guidance*. New York: Macmillan.

[www.ncda.org](http://www.ncda.org) (προσπελάστηκε στις 14/03/2015).