

Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων

**Δυϊδρυματικό Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών
Σπουδών**

«Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»

**Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των κοινωνικών
επιχειρηματιών στο Νομό Θεσσαλονίκης**

Βασιλειάδου Πολύμνια

Κόρινθος, Οκτώβριος 2021

University of Peloponnese

University of Piraeus

Democritus University of Thrace

Department of Political and International Relations

Interuniversity Interdepartmental Master Program in

Local and Regional Government and Development

**The education and the development of the social
entrepreneurs in the municipality of Thessaloniki**

Vasileiadou Polymnia

Corinth, October 2021

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ-ENGLISH SUMMARY.....

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών.....
2. Η ανάγκη για την ερευνητική προσέγγιση του θέματος.....
3. Η διάρθρωση της διπλωματικής εργασίας.....

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

- 1.1. Εισαγωγή στην εκπαίδευση-κατάρτιση-ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.....24
- 1.2. Εισαγωγή στην κοινωνική επιχειρηματικότητα.....29
- 1.3. Ανάγκες για εκπαίδευση κοινωνικών επιχειρηματιών.....46

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΕΥΝΕΣ

- 2.1. Έρευνες Ελλάδας.....54
- 2.2. Έρευνες εξωτερικού.....65

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΚΟΠΟΣ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

- 3.1. Αντικειμενικός σκοπός και στόχοι της έρευνας.....66
- 3.2. Ερευνητικά ερωτήματα.....66

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΜΕΘΟΔΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΣ

4.1.	Σκοπός και φύση της έρευνας.....	69
4.2.	Η επιλογή της ποιοτικής προσέγγισης.....	71
4.3.	Η συνέντευξη.....	73
4.4.	Ο σχεδιασμός της έρευνας.....	74
4.5.	Η επιλογή των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων του Νομού Θεσσαλονίκης της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.....	75
4.6.	Οι ΚΟΙΝΣΕΠ Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας του Μητρώου Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας.....	77
4.7.	Ο πληθυσμός των συμμετεχόντων.....	80
4.8.	Το ερωτηματολόγιο της συνέντευξης.....	82
4.9.	Η δοκιμαστική έρευνα.....	83
4.10.	Η πραγματοποίηση των συνεντεύξεων.....	84
4.11.	Αύξηση της δυνατότητας διάθεσης των συμμετεχόντων και δυσκολίες κατά την πραγματοποίηση της έρευνας.....	86
4.12.	Η τυποποίηση της συνέντευξης.....	87
4.13.	Αντικειμενικότητα και αμεροληψία της ερευνήτριας.....	87
4.14.	Ηθικά θέματα της έρευνας.....	88

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1.	Εισαγωγή.....	90
5.2.	Κοινωνικοί επιχειρηματίες των ΚΟΙΝΣΕΠ.....	110

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ

6.1.	Απάντηση ερευνητικών ερωτημάτων.....	113
------	--------------------------------------	-----

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1. Σύνοψη κύριων ευρημάτων.....	117
7.2. Συζήτηση.....	121
7.3. Εμπόδια στην έρευνα-Μελλοντικές προοπτικές επανεξέτασης του θέματος.....	123

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....138

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο συνέντευξης.....	142
Αρκτικόλεξα.....	143
Κατάλογος Πινάκων.....	144

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αν και η πραγματοποίηση μιας διπλωματικής εργασίας αποτελεί ένα μοναχικό τόλμημα και η ερευνήτρια κάθε μέρα και κάθε λεπτό έρχεται αντιμέτωπη με τις δυνατότητες, τους περιορισμούς, τις γνώσεις και τις ικανότητές της, αποτελεί κοινό τόπο πως περισσότερα άτομα έχουν προσφέρει την αρωγή τους στην υλοποίηση αυτής της εργασίας.

Γι' αυτό το λόγο θα ήθελα από τούτο το βήμα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη και τις ευχαριστίες μου σε όσους δε δίστασαν να εκφράσουν την υποστήριξή τους στην προσπάθειά μου.

Ειδικότερα:

- Τον αναπληρωτή καθηγητή του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης και επιβλέποντα της διπλωματικής μου εργασίας κ. Θεόδωρο Κουτρούκη για τη διαρκή συνεργασία, επικοινωνία και υποστήριξη που είχα μαζί του. Καθώς το θέμα της εργασίας δεν είχε καμία σχέση (από επιλογή μου) με τις εργασιακές μου υποχρεώσεις απαιτήθηκε επιπλέον χρόνος, μελέτη και προσπάθεια εκ μέρους μου και ο επιβλέπων καθηγητής, όποτε απαιτούνταν, απαντούσε σε ερωτήσεις, προβληματισμούς, ανησυχίες και δυσκολίες που ανέκυψαν ώστε να ξεπεραστούν αποτελεσματικά. Δεν ήταν λίγες οι φορές που του ζήτησα πολλά. Ήταν πάντα διαθέσιμος και πήρα πάρα πολλά. Ένα μεγάλο Ευχαριστώ καθώς μου υπέδειξε λάθη μου, αδυναμίες μου αλλά παράλληλα και τρόπους βελτίωσης και εξέλιξης. Ο χρόνος εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας ήταν περιορισμένος και το χρονοδιάγραμμα απαραίτητο για την έγκαιρη ολοκλήρωσή της.
- Τους καθηγητές μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών και πιο συγκεκριμένα τους κ. Δρυμπέτα Ευάγγελο, κ. Χαζάκη Κων/νο, κ. Σαραφόπουλο Γεώργιο, κ. Λαζαρίδη Θεμιστοκλή, κ. Πιστικού Βικτωρία, κ. Βλάδο Χαράλαμπο και κ. Πουφινά Θωμά για τις θεωρητικές γνώσεις που μου προσέφεραν και οι οποίες σε συνδυασμό με τις πρακτικές «εργασιακές» μου γνώσεις αποδείχτηκαν σοφές και άξιες λόγου.
- Τους είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων του Νομού Θεσσαλονίκης καθώς αποδέχτηκαν να

με βοηθήσουν στην πραγματοποίηση της έρευνας, απάντησαν ακόμπιαστα και χωρίς δισταγμό στις ερωτήσεις και μου πρόσφεραν λίγο (ευτυχώς) από τον πολύτιμο χρόνο τους. Τους είμαι υπόχρεα. Χωρίς αυτούς δε θα ολοκληρωνόταν η διπλωματική μου εργασία.

- Το οικογενειακό μου περιβάλλον οι οποίοι επέδειξαν υπομονή και καρτερικότητα το χρονικό διάστημα του μεταπτυχιακού προγράμματος και η αρωγή τους θεωρείται πολύτιμη και γενναιόδωρη.

Θεσσαλονίκη, Οκτώβριος 2021

Πολύμνια Βασιλείαδου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία έχει ως αντικειμενικό σκοπό να εξετάσει τις απόψεις των κοινωνικών επιχειρηματιών όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξή τους στο Νομό Θεσσαλονίκης.

Ως επιμέρους στόχοι της έρευνας έχουν καθοριστεί οι κάτωθι:

A) Να διερευνηθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες των κοινωνικών επιχειρηματιών όπως τις αντιλαμβάνονται οι ίδιοι.

B) Να αποτιμηθεί η εκπαίδευση που λαμβάνουν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες σήμερα.

Γ) Να διακριβωθεί ποια μορφή εκπαίδευσης θεωρούν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες την καταλληλότερη για εκείνους.

Η έρευνα διεξήχθη στις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις του Νομού Θεσσαλονίκης.

Ο έλεγχος των ερευνητικών ερωτημάτων κατέδειξε ότι η πλειοψηφία των κοινωνικών επιχειρηματιών νιώθει την ανάγκη να εκπαιδευτεί, επιθυμεί να λάβει κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση και αποτιμώνται θετικά από το 1/3 των κοινωνικών επιχειρηματιών οι εκπαιδευτικές τους εμπειρίες και η συνεργασία τους με τα δίκτυα Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας. Επιπλέον οι κοινωνικοί επιχειρηματίες θεωρούν την επαγγελματική κατάρτιση και τη μη τυπική και άτυπη επιμόρφωση ως τις καταλληλότερες για αυτούς.

ENGLISH SUMMARY

The current essay has as an objective aim to investigate the views of social entrepreneurs regarding the education and their development in the municipality of Thessaloniki.

As individual targets of the research can be defined the following:

A) To investigate the educational necessities of the social enterprises as they themselves perceive them.

B) To evaluate the training the social entrepreneurs receive today.

Γ) To inspect which form of training the social entrepreneurs consider more suitable for them.

The research has been conducted at the Social Collaborative Enterprises of Thessaloniki's Municipality.

The overview of the research questions demonstrated the necessity that the social entrepreneurs feel to be educated, wish to go through social entrepreneurial training and are estimated positively their educational experiences and collaboration by the 1/3 of the social entrepreneurs with the networks of Social and Solidarity Economy. Moreover, the social entrepreneurs consider the professional education and the non formal or informal training as more suitable for them.

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Με την παρούσα δήλωση:

1. Δηλώνω ρητά και ανεπιφύλακτα ότι η διπλωματική εργασία που σας καταθέτω αποτελεί προϊόν δικής μου πνευματικής προσπάθειας, δεν παραβιάζει τα δικαιώματα τρίτων μερών και ακολουθεί τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα επιστημονικής συγγραφής, τηρώντας πιστά την ακαδημαϊκή δεοντολογία.
2. Οι απόψεις που εκφράζονται αποτελούν αποκλειστικά ευθύνη της συγγραφέως και ο επιβλέπων, οι εξεταστές, το Τμήμα και το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου δεν υιοθετούν κατ' ανάγκη τις εκφραζόμενες απόψεις ούτε φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για τυχόν λάθη και παραλείψεις.

Η δηλούσα

Βασιλειάδου Πολύμνια

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών

Η κοινωνική οικονομία και η κοινωνική επιχειρηματικότητα θεωρούνται αποτελεσματικές στρατηγικές ενάντια στην ανεργία και τον κοινωνικό αποκλεισμό σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο (Adam, 2016). Η «γλώσσα» της κοινωνικής επιχειρηματικότητας μπορεί να είναι νέα αλλά το φαινόμενο δεν είναι (Dees, 1998).

Όπως αναφέρουν οι Steyaert και Dey (2010); Osberg και Martin (2007) είναι ανάγκη να καταστεί η έρευνα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας “επικίνδυνη” για να θεωρείται πηγή καινοτομίας και κοινωνικής αλλαγής.

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες απαιτείται να αναπτύξουν νέα μοντέλα και να συμμετάσχουν σε διαδικασίες συνεχούς καινοτομίας, προσαρμογής και μάθησης (Dees, 1998).

Για τη Ζγούβα (2013, σελ.51) η εκπαίδευση είναι διαδικασία αγωγής και μάθησης που, με τρόπο συστηματικό και υπεύθυνο, οργανώνεται από την Πολιτεία ή κάποιο άλλο φορέα. Η κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση αυξήθηκε σημαντικά μετά το πρώτο εγχειρίδιο (Handbook) που δημοσιεύτηκε το 2004 (Ashoka and Brock, 2011).

2. Η ανάγκη για την ερευνητική προσέγγιση του θέματος

Ενώ η κοινωνική επιχειρηματικότητα αποτελεί θέμα ακαδημαϊκής έρευνας για σχεδόν είκοσι (20) έτη παρόλα αυτά «δεν εμφανίζεται συχνά» στα περιοδικά επιχειρηματικότητας (Short et al., 2009).

Κάτω από αυτό το πρίσμα, η εκπόνηση μιας διπλωματικής εργασίας με θέμα την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών στον ελληνικό χώρο είναι ενδιαφέρουσα καθώς μπορεί να οδηγήσει στη, σε βάθος, μελέτη εκείνων των παραγόντων (εκτός της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης) που είναι ουσιαστικοί για τη συνέχιση της πορείας τους. Η διαδικασία αυτή απαιτεί χρόνο και συστηματική υποστήριξη από την πλευρά της Πολιτείας για να αποφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Μέχρι σήμερα έχει μελετηθεί το θέμα με σποραδικά project, μέσω προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης με άλλες χώρες (Κώστας, 2019; Olympic Training and Consulting Ltd., 2016) καθώς το θέμα της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης των κοινωνικών επιχειρηματιών έχει παρουσιαστεί πρόσφατα στον ορίζοντα. Η καθεμία από αυτές τις προσπάθειες αντιμετωπίζει το θέμα από διαφορετική σκοπιά και με διαφορετική προοπτική, χωρίς βέβαια, και αυτή η εργασία να μπορεί να το αναλύσει σε όλο το βάθος και το πλάτος της. Άλλωστε οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (στο εξής ΚΟΙΝΣΕΠ) βρίσκονται στο προσκήνιο εδώ και μία δεκαετία (βάσει του πρώτου νόμου) και μία πενταετία (βάσει του δεύτερου νόμου). Αντίθετα στον υπόλοιπο κόσμο ο συνεταιρισμός και οι κοινωνικές επιχειρήσεις υφίστανται εδώ και πολλά χρόνια και η ερευνητική δραστηριότητα είναι πλούσια.

Λαμβάνοντας υπόψη τα προηγούμενα ορίζεται ως αντικειμενικός σκοπός της διπλωματικής εργασίας η εξέταση των απόψεων των κοινωνικών επιχειρηματιών όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξή τους στο Νομό Θεσσαλονίκης.

Ειδικότερα ως επιμέρους στόχοι της παρούσας έρευνας έχουν καθοριστεί οι εξής:

A) Να διερευνηθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες των κοινωνικών επιχειρηματιών, όπως τις αντιλαμβάνονται οι ίδιοι.

B) Να αποτιμηθεί η εκπαίδευση που λαμβάνουν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες σήμερα.

Γ) Να διακριβωθεί ποια μορφή εκπαίδευσης θεωρούν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες την καταλληλότερη για εκείνους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα διερευνηθούν σε σχέση με τους στόχους της έρευνας είναι:

Ερευνητικό Ερώτημα 1: Ποιες είναι οι εκπαιδευτικές ανάγκες των σύγχρονων κοινωνικών επιχειρηματιών;

Ερευνητικό Ερώτημα 2: Πώς αποτιμάται η παρεχόμενη εκπαίδευση των κοινωνικών επιχειρηματιών;

Ερευνητικό Ερώτημα 3: Ποια θεωρείται η καταλληλότερη μορφή εκπαίδευσης των κοινωνικών επιχειρηματιών;

Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μελλοντική βάση και από άλλους ερευνητές/εκπαιδευτικά ιδρύματα που επιθυμούν να διερευνήσουν τους ίδιους, παρόμοιους ή διαφορετικούς παράγοντες ώστε να επέλθει μεγιστοποίηση του οφέλους όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών.

Επίσης τα πορίσματα της έρευνας θα μπορούσαν να τα «εκμεταλευτούν» με θετικό τρόπο οι υπηρεσίες του αρμόδιου υπουργείου (εξέφρασαν ήδη την επιθυμία να τους αποσταλεί η εργασία), τα Κέντρα Στήριξης Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (στο εξής ΚΑΛΟ), ο κλάδος της ΚΑΛΟ και οι ίδιες οι ΚΟΙΝΣΕΠ. Αξίζει να ενημερωθεί η επιστημονική κοινότητα για τις απόψεις των κοινωνικών επιχειρηματιών αναφορικά με την εκπαίδευση και την ανάπτυξή τους καθώς είναι πολλά σήμερα τα ακαδημαϊκά/ερευνητικά ιδρύματα στην Ελλάδα.

Ενδιαφερόμενοι παραλήπτες μπορεί να είναι εκτός από τους ίδιους τους κοινωνικούς επιχειρηματίες, πιστοποιημένοι εκπαιδευτικοί φορείς, η Τοπική Αυτοδιοίκηση, ο κλάδος (Ένωση, Ομοσπονδία) και τα δίκτυα φορέων ΚΑΛΟ.

3. Η διάρθρωση της διπλωματικής εργασίας

Η εργασία αυτή διαρθρώνεται σε τέσσερα (4) μέρη και επτά (7) κεφάλαια, ενώ προηγείται μία εισαγωγή.

Η εισαγωγή αρχίζει με μία σύντομη αναφορά στην κοινωνική επιχειρηματικότητα, τους κοινωνικούς επιχειρηματίες και την εκπαίδευση των κοινωνικών επιχειρηματιών. Στη συνέχεια υπάρχει μία τεκμηρίωση της αναγκαιότητας για ερευνητική προσέγγιση και καθορίζεται το θέμα της διπλωματικής εργασίας, με μία αρχική αναφορά στον αντικειμενικό σκοπό και τους στόχους της εργασίας. Έπεται μία ενότητα με τη διάρθρωση της διπλωματικής εργασίας.

Στο πρώτο μέρος γίνεται μία διερεύνηση της διεθνούς και εγχώριας βιβλιογραφίας σχετικά με το μελετώμενο θέμα. Όπως σημειώνει ο Eco (1994, σελ.33) συγκεντρώνονται στοιχεία για το θέμα.

Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει εννοιολογικές αποσαφηνίσεις για να κατανοήσει ο αναγνώστης το θέμα της διπλωματικής εργασίας.

Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται σε έρευνες που έχουν γίνει στην Ελλάδα και στο εξωτερικό για το θέμα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης των κοινωνικών επιχειρηματιών.

Στο τρίτο κεφάλαιο καταγράφονται ο αντικειμενικός σκοπός, οι στόχοι και «σχηματίζονται», με βάση τη σχετική βιβλιογραφία, τα προς διερεύνηση ερευνητικά ερωτήματα.

Το *δεύτερο μέρος* αναφέρεται στη μεθοδολογία της έρευνας και αποτελείται από ένα κεφάλαιο. Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται καταγραφή της μεθοδολογικής προσέγγισης που προτιμήθηκε για την επίτευξη του αντικειμενικού σκοπού της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα γίνεται αναλυτική παρουσίαση: α) του σκοπού και της φύσης της έρευνας, β) της επιλογής της ποιοτικής προσέγγισης, γ) της μεθόδου της συνέντευξης, δ) του σχεδιασμού της έρευνας, ε) της επιλογής των ΚΟΙΝΣΕΠ του Νομού Θεσσαλονίκης, στ) των ΚΟΙΝΣΕΠ Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας του Μητρώου ΚΑΛΟ, ζ) του πληθυσμού των συμμετεχόντων κοινωνικών επιχειρηματιών, η) του ερωτηματολογίου της συνέντευξης, θ) της δοκιμαστικής έρευνας, ι) της διεξαγωγής των συνεντεύξεων, κ) της αύξησης της διαθεσιμότητας των συμμετεχόντων και των δυσκολιών κατά την πραγματοποίηση της έρευνας, λ) της τυποποίησης της συνέντευξης, μ) της αντικειμενικότητας και αμεροληψίας της ερευνητριας και ν) των ηθικών θεμάτων της έρευνας.

Στο *τρίτο μέρος* παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας και ελέγχονται τα ερευνητικά ερωτήματα.

Το *πέμπτο κεφάλαιο* παρουσιάζει τις απόψεις των κοινωνικών επιχειρηματιών μετά την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων.

Στο *έκτο κεφάλαιο* γίνεται ο έλεγχος των ερευνητικών ερωτημάτων αναφορικά με την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών.

Στο *τέταρτο μέρος* (αποτελείται από ένα κεφάλαιο) γίνεται συζήτηση για τα αποτελέσματα της έρευνας.

Στο έβδομο κεφάλαιο συνοψίζονται τα κύρια ευρήματα των συνεντεύξεων, πραγματοποιείται η συζήτηση για τα συμπεράσματα της έρευνας, κατατίθενται τα εμπόδια στην έρευνα και οι μελλοντικές προοπτικές του θέματος για να διερευνηθεί.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ
ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

1.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ-ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Οι Brinia (2016); Λιοδάκη (2020, σελ.24-25) υποστηρίζουν ότι η εκπαίδευση είναι μια, επί μακρόν, διαδικασία που ξεκινάει με τη γέννηση κάποιου και διαρκεί δια βίου. Οι στρατηγικές που έχουν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί για συνεχιζόμενη εκπαίδευση θα πρέπει να συμβαδίζουν με τη δια βίου μάθηση (Καργίδης, 2003). Ο σκοπός της εκπαίδευσης χαρακτηρίζεται από ποικιλία, είναι πολλαπλός και εξαρτάται από το φορέα από τον οποίο προέρχεται (Ζγούβα, 2013, σελ.51).

Το 1965 στις ΗΠΑ πραγματοποιήθηκε έρευνα από τους Johnstone και Rivera για τη συμμετοχή ενηλίκων στην εκπαίδευση. Η έρευνα κατέδειξε ότι, ένα ποσοστό 22% των ενηλίκων συμμετείχε σε εκπαίδευση κατά τη διάρκεια του έτους και τα μαθήματα που παρακολούθησαν οι ενήλικες αποσκοπούσαν να αποκτήσουν πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες και όχι ακαδημαϊκές δεξιότητες (Λιοδάκη, 2020, σελ.33).

Όπως αναφέρουν οι Kriemadis και Kourtesopoulou (2008) υπάρχουν δύο (2) είδη διδασκαλίας και μεθόδων μάθησης: οι μέθοδοι που επικεντρώνονται στο δάσκαλο και οι μέθοδοι που επικεντρώνονται στο μαθητή και για τη Λιοδάκη (2020, σελ.30-31) τρεις (3) είναι οι τύποι εκπαιδευομένων στην εκπαίδευση ενηλίκων: οι προσανατολιζόμενοι στη μάθηση (learning oriented), στο στόχο (goal oriented) και στη δραστηριότητα (activity oriented).

Η κατάρτιση (training) αποτελεί μέρος της εκπαίδευσης (Λιοδάκη, 2020, σελ.26) και η επαγγελματική κατάρτιση είναι μία οργανωμένη διαδικασία (Brinia, 2016; Kriemadis and Kourtesopoulou, 2008; Pora, 2020) που θα έπρεπε να θεωρείται “ρουτίνα” για κάθε επιχείρηση (Brinia, 2016). Σήμερα η κατάρτιση (εσωτερική ή εξωτερική), μέσω εργαστηρίων, σεμιναρίων, καθοδήγησης, θεωρείται ότι αυξάνει την ποιότητα του εργατικού δυναμικού, βοηθάει τον εργαζόμενο (αποτελεί σημαντικό και μεγάλο πλεονέκτημα, Brinia, 2016; Nassazi, 2013) και είναι το πιο αποτελεσματικό «κλειδί» για να επιτευχθούν οι οργανωτικοί σκοποί. Η κατάρτιση «χτίζει» τις καριέρες των εργαζομένων και προετοιμάζει νέες αλλαγές (Rehman, 2014). Η κατάρτιση είναι ο μόνος δρόμος....για τη Nassazi (2013) είναι μία δραστηριότητα σχεδιασμένη,

συστηματική, ενισχύει τις δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες για αποτελεσματική εργασία. Η κατάρτιση είναι μια πολύ δαπανηρή επένδυση (Martin et al., 2014). Όπως υποστηρίζει η Shepherd (2010) η κατάρτιση του προσωπικού...είναι ένα εργαλείο για να αναβαθμίζει το προσωπικό τις δεξιότητές του συνεχώς σε ένα περιβάλλον συνεχιζόμενης αλλαγής.

Σύμφωνα με τους Barrett και O'Connell (2001) η γενική κατάρτιση αυξάνει την παραγωγικότητα με τον ίδιο τρόπο σε όλες τις εταιρείες ενώ η εξειδικευμένη κατάρτιση την αυξάνει μόνο στην εταιρεία που παρέχεται (το αποτέλεσμα της έρευνας έδειξε ότι, αν και η γενική κατάρτιση έχει στατιστικά θετικό αποτέλεσμα στην αύξηση της παραγωγικότητας αυτό δεν είναι ολοφάνερο στην εξειδικευμένη κατάρτιση). Σύμφωνα με όσα αναφέρει η Nassazi (2013) η οργανωμένη κατάρτιση ακολουθείται από τα παρακάτω βήματα: αναγνώριση και ορισμό των επιμορφωτικών αναγκών, ορισμό της μάθησης, ορισμό των σκοπών της κατάρτισης, σχεδιασμό των επιμορφωτικών αναγκών, πάροχο επιμόρφωσης, αξιολόγηση της κατάρτισης, τροποποίηση και επέκταση της κατάρτισης όπου είναι αναγκαίο.

Το Λιντζέρη (2017) τον ενδιαφέρει ως προς τον τρόπο χρηματοδότησης της κατάρτισης: αν είναι χρηματοδοτούμενη από την επιχείρηση, αν επιδοτείται από ευρωπαϊκούς ή εθνικούς πόρους ή από τον ίδιο τον εργαζόμενο/ αυτοαπασχολούμενο. Για τους Nassazi (2013); Panagiotopoulos et al., (2018) η εντός του εργασιακού χώρου κατάρτιση πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της εργασίας από περισσότερο έμπειρους εργαζομένους ή εκπαιδευτές ενώ η, εκτός εργασιακού χώρου, κατάρτιση πραγματοποιείται μέσω συνεδρίων, εργαστηρίων.

Σημαντικά εργαλεία για την κατάρτιση και την ανάπτυξη θεωρούνται: οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η ασφάλεια, οι διοικητικές δεξιότητες και ποιότητες (qualities), οι δεξιότητες στις τεχνολογίες πληροφορικής, η ποικιλία και ηθική (diversity and ethics) (Rehman, 2014).

Η κατάρτιση έχει μακροπρόθεσμα και βραχυπρόθεσμα οφέλη για τα άτομα και τους οργανισμούς και για τη Nassazi (2013) τα οφέλη συνίστανται στα εξής: υψηλό ηθικό, χαμηλό κόστος παραγωγής, χαμηλότερο κύκλο εργασιών, διαχειριστική αλλαγή, αναγνώριση, ενισχυμένη υπευθυνότητα, πιθανότητα αύξησης μισθού και προαγωγής και βελτίωση της διαθεσιμότητας και ποιότητας του προσωπικού τους. Επίσης οι

Kriemadis και Kourtesopoulou (2008); Panagiotopoulos et al., (2018) αναφέρουν ότι τα οφέλη που αποκομίζει ένας οργανισμός είναι η αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων, η δημιουργία καλύτερων σχέσεων εργαζομένων-πελατών, η αύξηση των κινήτρων των εργαζομένων, η αύξηση της ικανότητας υιοθέτησης νέας τεχνολογίας, η ενίσχυση της ποιότητας και της εικόνας του οργανισμού, η παροχή μεγαλύτερης ασφάλειας, η επανοργάνωση (Panagiotopoulos et al., (2018) ή η αύξηση της διαδικασίας παραγωγής (Rehman, 2014) και η αποτελεσματικότητα της εργασίας.

Διαφορετικές μελέτες και δεδομένα αποκαλύπτουν ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, εξαιτίας της περιορισμένης κλίμακάς τους, είναι λιγότερο πιθανόν να συμμετέχουν σε κατάρτιση και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων συγκριτικά με τις μεγάλες εταιρείες. Πρέπει να υπάρχει περισσότερη επικοινωνία για την προστιθέμενη αξία και τη σημασία της κατάρτισης στις εταιρείες. Οι εταιρείες πρέπει να συνεχίσουν να δείχνουν την προσοχή τους στη μη τυπική μάθηση (εξίσου σημαντική όσο η τυπική μάθηση). Απαιτείται περισσότερη δικτύωση ανάμεσα στις εταιρείες και τα ακαδημαϊκά ινστιτούτα και ανάμεσα στις εταιρείες και στους οργανισμούς κατάρτισης (OECD, 2011). Τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην Ουγκάντα με τους τρεις μεγαλύτερους τηλεπικοινωνιακούς οργανισμούς κατέδειξε ότι η κατάρτιση και η ανάπτυξη επιδρούν στην απόδοση των εργαζομένων στις εργασίες τους (Nassazi, 2013).

Για τους CEDEFOP (2021); Panagiotopoulos et al., (2018) λαμβάνονται υπόψη το αντικείμενο της κατάρτισης [εξειδικευμένο ή γενικό κατά το Λιντζέρη, (2017)], ο σκοπός του προγράμματος, η ομάδα-στόχος, η προηγούμενη κατάρτιση και αν υπάρχει επαγγελματική εμπειρία των συμμετεχόντων (με μαθητεία ή πρακτική άσκηση κατά τη διάρκεια των σπουδών) στο σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης.

Καθώς δεν υπάρχει μία απλή μέθοδος κατάρτισης, οι εκπαιδευτές αναζητούν την καλύτερη μέθοδο για τους εκπαιδευομένους. Η επιλογή της κάθε μεθόδου εξαρτάται από παράγοντες όπως το περιβάλλον, οι ανάγκες, οι συγκρούσεις, η κουλτούρα και η στρατηγική (Kriemadis and Kourtesopoulou, 2008). Για τον Martin et al., (2014) οι πληροφορίες από την κατάρτιση θα χρησιμοποιηθούν μετά την παρακολούθηση της κατάρτισης και μέσω των μεθόδων επιμόρφωσης, μεταφέρονται οι γνώσεις, η εμπειρία ή οι πληροφορίες που τους οδηγούν να αλλάξουν την εργασιακή τους συμπεριφορά και

τις στάσεις σύμφωνα με τους σκοπούς του προγράμματος. Επίσης υποστηρίζει ότι υπάρχουν δεκατρείς (13) κύριες μέθοδοι: μελέτη περίπτωσης, κατάρτιση βασισμένη στα παιχνίδια, πρακτική, εναλλαγή εργασιών, παρακολούθηση εν ώρα εργασίας (job shadowing), διάλεξη, καθοδήγηση και πρακτική, προγραμματισμένη διδασκαλία, μοντελοποίηση ρόλων (role-modeling), παίξιμο ρόλων, προσομοίωση (simulation), εκπαίδευση επικεντρωμένη σε ερεθίσματα (stimulus-based training) και κατάρτιση σε ομάδες (team-training). Οι Kriemadis και Kourtesoroulou, (2008) θεωρούν ότι το braimstorming (“καταιγισμός ιδεών”) είναι η πιο συνηθισμένη δημιουργική μέθοδος κατάρτισης [τα υπόλοιπα πέντε (5) είναι τα games/puzzles, hypnosis, six thinking hats, analogies και role playing].

Η Pora (2020) αναφέρει ότι για να είναι αποτελεσματικές οι μέθοδοι επιμόρφωσης απαιτούνται: α) να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι τον οργανισμό (συμπεριλαμβανομένης της διευθυντικής ομάδας), β) οι σκοποί της επιμόρφωσης να αντιστοιχούν με τις ανάγκες του οργανισμού, γ) οι επιμορφωτικές ανάγκες του προσωπικού να είναι τεκμηριωμένες, δ) να ληφθεί υπόψη η καλύτερη επιμορφωτική μέθοδος και ε) να γίνει ανατροφοδότηση της ανάλυσης της επιμόρφωσης του προσωπικού.

Για τη Nassazi (2013) στη διαδικασία της επιμόρφωσης και ανάπτυξης σημασία έχει η αναγνώριση των αναγκών για επιμόρφωση και ανάπτυξη, η επιλογή των κατάλληλων μεθόδων και προγραμμάτων γι’ αυτές τις ανάγκες, ο σχεδιασμός για την υλοποίησή τους και τελικά η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Ο Panagiotopoulos et al., (2018) ισχυρίζεται ότι διαφορετικοί λόγοι παρακινούν τους νεότερους, συγκριτικά με τους ενήλικες μέσης ηλικίας, να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα: οι νεότερης ηλικίας επιθυμούν να βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους και για τους Λιοδάκη (2020,σελ.44); Panagiotopoulos et al., (2018) επιθυμούν να βελτιώσουν την επικοινωνιακή τους ικανότητα, να προετοιμαστούν σε επαγγελματικό επίπεδο και να εξελιχθούν επαγγελματικά ενώ τα μέσης ηλικίας άτομα (41-60 ετών) επιθυμούν να βελτιώσουν τις οικογενειακές τους σχέσεις, το γνωστικό ενδιαφέρον, την κοινωνική επαφή και να αντιμετωπίσουν τις νέες απαιτήσεις.

Εξ’ ορισμού, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στοχεύει στη διδασκαλία νέων δεξιοτήτων ή προσαρμόζει υπάρχουσες δεξιότητες σε νέα τεχνολογικά και

επαγγελματικά περιβάλλοντα. Είναι δύσκολο να αξιολογήσεις τι είναι “αποτελεσματική” κατάρτιση (Wotschack, 2019). Για τη Λιοδάκη (2020, σελ.26) η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση συναντάται μέσα σε έναν επαγγελματικό χώρο με όλες τις μορφές κατάρτισης, για την Elizondo (2020) παρέχει...ικανότητες, δεξιότητες, στάσεις και γνώσεις και για τους Brinia (2016); Kriemadis και Kourtesopoulou (2008) είναι το αποτέλεσμα της ανάγκης για δια βίου μάθηση που θεωρείται ένας τρόπος ζωής. Η Τσολακίδου (2016) υποστηρίζει ότι οι επιχειρηματικές δεξιότητες διακρίνονται σε δύο (2) κατηγορίες: σε εκείνες που οδηγούν στη δημιουργία μιας επιχείρησης [entrepreneurial skills] και σε εκείνες που οδηγούν στην ανάληψη επιχειρηματικής δράσης και πρωτοβουλίας μέσα σε μια επιχείρηση ή οργανισμό [intrapreneurial skills]. Σημαντικοί παράγοντες για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων (start-ups), για την επιτυχία και την ικανοποίηση του ατόμου στο χώρο εργασίας του είναι η εκπαίδευσή του για την ανάπτυξη των παραπάνω δεξιοτήτων και του πνεύματος επιχειρηματικότητας. Για τη Nassazi (2013) η τεχνολογική ανάπτυξη και η οργανωτική αλλαγή συνετέλεσαν στην αναγνώριση της σημασίας των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων και ως εκ τούτου της ανάγκης για συνεχιζόμενη κατάρτιση και ανάπτυξη.

Οι, χαμηλών δεξιοτήτων, εργαζόμενοι συνήθως μαθαίνουν ο ένας από τον άλλον (OECD, 2011). Ο Wotschack (2019) αναφέρει ότι, σε όλες τις Ευρωπαϊκές κοινωνίες, η συνεχιζόμενη κατάρτιση απευθύνεται στους, χαμηλών δεξιοτήτων, εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν κινδύνους από την αγορά εργασίας λόγω της ανεργίας, των κακών εργασιακών συνθηκών και των χαμηλών μισθών. Έρευνα στη Γερμανία το 2017 έδειξε ότι μόνο το 20% αυτών των εργαζομένων συμμετέχει σε συνεχιζόμενη κατάρτιση ενώ οι εργαζόμενοι με δεξιότητες είναι σε ποσοστό 40%. Είναι γεγονός ότι, ενώ γενικά υπάρχει μεγάλη βιβλιογραφία για τη συμμετοχή στην κατάρτιση, κάτι παρόμοιο δεν ισχύει για τους, χαμηλών δεξιοτήτων, εργαζόμενους.

Ο Λιντζέρης (2017) ονομάζει τις νέες γνώσεις και δεξιότητες «αλυσίδες αξίας» και για τον Panagiotopoulos et al., (2018) οι νέες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται στο εργασιακό περιβάλλον έχουν οδηγήσει στην ανάγκη μιας νέας μορφής εκπαίδευσης: της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση ανήκει στη μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων, γεμίζει τα κενά, έχει πιο εξειδικευμένο χαρακτήρα και

το είδος της κατάρτισης εξαρτάται από τις απαιτήσεις της εταιρείας και τους εργαζόμενους που καλούνται να βελτιώσουν την κερδοφορία της.

Επίσης για το Λιντζέρι (2017) η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση είναι οργανωμένη μάθηση που επικεντρώνεται στις ανάγκες της εργασίας (στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα) και παρέχεται με ποικίλες μορφές (ταχύρρυθμη κατάρτιση, επιμόρφωση, μάθηση κατά την εργασία κτλ).

Επειδή ο εργασιακός χώρος θεωρείται μία «επιχείρηση πολλών εκατομμυρίων δολαρίων» γι' αυτό υπάρχει αυξανόμενο ενδιαφέρον για επιμόρφωση καθώς τα άτομα της επιχείρησης είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας που συμβάλλουν στην ανάπτυξή της. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2001 από το Workforce Economy διαπιστώθηκε ότι πάνω από το 90% των επιχειρήσεων παρείχαν κατάρτιση σε θέματα επικοινωνίας, ηγεσίας, διαχείρισης, στρατηγικού σχεδιασμού, λήψης αποφάσεων, επίλυσης προβλημάτων, δημόσιου λόγου και ικανότητας παρουσίασης (Panagiotopoulos et al., 2018).

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση στην Ελλάδα είναι περιορισμένης έκτασης και συχνά κακής ποιότητας λόγω των πολλών μικρών επιχειρήσεων, της κλαδικής διάρθρωσης, των ακατάλληλων ή ξεπερασμένων θεσμών και των πρακτικών. Στην Ελλάδα, παρότι δεν αποτελεί το ουσιαστικότερο πρόβλημα, υφίστανται περιπτώσεις όπου υπάρχει διαφορά ανάμεσα στις δεξιότητες-γνωστικές, επικοινωνιακές/τεχνολογικές, κοινωνικές- κατά την Τσολακίδου (2016) που απαιτεί η επιχείρηση και σε αυτές που κατέχουν οι άνθρωποι. Όταν οι «ασυμμετρίες δεξιοτήτων» είναι εκτεταμένες, το κόστος στην οικονομία, στην κοινωνία και στα άτομα είναι υψηλό λόγω του ότι οι δεξιότητες επιδρούν θετικά στην παραγωγικότητα της εργασίας του ατόμου. Επιπλέον τις τελευταίες δεκαετίες άλλαξε το «μείγμα δεξιοτήτων» που απαιτείται να διαθέτει ο εργαζόμενος στους σύγχρονους επαγγελματικούς χώρους. Οι ιδιαιτερότητες της ελληνικής οικονομικής και παραγωγικής δομής και η δομή της απασχόλησης επηρεάζουν την έκταση, την ποιότητα και τις μορφές της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Η ανυπαρξία στατιστικών στοιχείων και εμπειρικών δεδομένων έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία σχεδιασμού τεκμηριωμένων πολιτικών πρωτοβουλιών και μέτρων.

Στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, έρευνες και μελέτες για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση πραγματοποιούν μεμονωμένοι φορείς: α) Έρευνα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (AES), β) Έρευνα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (CVTS) και γ) περιοδική Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (LFS). Η οικονομική κρίση δε βελτίωσε την κατάσταση ώστε να αναπτυχθεί ένα άλλο παραγωγικό μοντέλο όπου η έρευνα, η εκπαίδευση και η αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των ανθρώπων να θεωρούνται σημαντικές. Το 2012 οι καταρτιζόμενοι και τα προγράμματα ήταν λιγότερα από του 2011 (υλοποιήθηκαν 18.806 προγράμματα κατάρτισης το 2012 ενώ το 2011 υλοποιήθηκαν 21.285) και οι καταρτιζόμενοι το 2012 ήταν 130.830 άτομα ενώ το 2011 ήταν 139.981. Η ψηφιοποίηση πολλών επαγγελμάτων, η αναζήτηση μιας νέας βιομηχανικής πολιτικής, η σύζευξη μεταποίησης και υπηρεσιών και η αναβάθμιση του ρόλου των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζόμενων, θα διατηρήσουν και μάλλον θα αυξήσουν τη σημασία και επομένως και τις δράσεις της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Όταν οι θεσμοί σχεδιάζουν τις πολιτικές κατάρτισης των εργαζομένων απαιτείται η εκπαίδευση και η διά βίου μάθηση να μην αναπαράγουν τις κοινωνικές και εισοδηματικές ανισότητες... (Λιντζέρης, 2017).

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ανθρώπων έχει θετικά αποτελέσματα στην ανάπτυξή τους. Για τον Panagiotopoulos et al., (2018) δύο επιπλέον οφέλη προέρχονται από την εκπαίδευση: η ανάπτυξη επιχειρηματικής σκέψης και δημιουργικότητας των εργαζομένων και η ικανοποίηση που λαμβάνεται από την εργασία τους. Με πιο έμπειρο και καλύτερα εκπαιδευμένο προσωπικό η επιχείρηση λειτουργεί καλύτερα, κερδίζει σε παραγωγικότητα, γίνεται εξοικονόμηση κόστους και εξασφαλίζεται η βιωσιμότητα στα, υψηλής ποιότητας, προϊόντα. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση πρέπει να έχει ξεκάθαρους σκοπούς, να είναι συνεχής για να διατηρεί και να βελτιώνει τη θέση της επιχείρησης απέναντι στους ανταγωνιστές της.

Στην Ευρώπη των είκοσι επτά (27) χωρών, σε δεκαοκτώ (18) χώρες περισσότεροι από τους μισούς αποφοίτους από τη μεσαίου επιπέδου επαγγελματική εκπαίδευση έχουν συμμετάσχει σε πρακτική άσκηση και μαθητεία ενώ μόνο σε τρεις (3) χώρες (Ελλάδα, Βουλγαρία, Ρουμανία) το ποσοστό είναι κάτω από 25%. Υπάρχει μια σημαντική ποικιλομορφία όσον αφορά: α) την επικράτηση της μάθησης στην εργασία, β) το προφίλ των αποφοίτων που απέκτησαν εμπειρία και γ) την επίπτωση της μάθησης στην εργασία και στα εργασιακά αποτελέσματα της αγοράς. Η μάθηση στην εργασία είναι

πιο συνηθισμένη σε σχέση με τη συλλογή δεδομένων στην τυπική εκπαίδευση. Η μελέτη έδειξε ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην εμπειρία από τη μάθηση στην εργασία και στο εργασιακό status των νέων (CEDEFOP, 2021).

Μέσω της δεξιότητας [skill] εφαρμόζονται οι γνώσεις και αξιοποιείται η τεχνογνωσία για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων ενώ μέσω της ικανότητας [capability] επαρκούν οι γνώσεις, οι προσωπικές, κοινωνικές ή/και μεθοδολογικές δυνατότητες σε περιστάσεις εκπαίδευσης ή εργασίας και στην επαγγελματική ή/και προσωπική ανάπτυξη. Η ‘πιστοποίηση επιχειρηματικών Δεξιοτήτων’ [Entrepreneurial Skills PassESP], είναι διαθέσιμη πλέον σε είκοσι έξι (26) ευρωπαϊκές χώρες και μέσω της αξιολόγησης των δεξιοτήτων συνδέεται η εκπαίδευση και οι ανάγκες της αγοράς εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο (Τσολακίδου, 2016).

Για τη Λιθουανία (2020, σελ.29,50) στο εμπόδιο (barrier) ο πρόθυμος ενήλικος όταν συμμετέχει στην εκπαίδευση «συναντά» εμπλοκή και μια στατική και ανυπέρβλητη προσκόλληση. Δεν υπάρχουν πολλές έρευνες για τα εμπόδια που αντιμετωπίζει κάποιος όταν επιθυμεί να συμμετέχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα και ένας από τους λόγους είναι ότι οι μη συμμετέχοντες (κυρίως άτομα μειονεκτούντα είτε κοινωνικά είτε εκπαιδευτικά) δεν παρακολουθούν κανένα πρόγραμμα.

1.2. ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ο Nicklaus (2011) αναφέρει ότι, για την Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η λέξη επιχειρηματικότητα προέρχεται από τη γαλλική λέξη “entreprendre” = “να αναλαμβάνω” ή “να προσπαθώ” και για τους Kirby και Ibrahim (2011) έχει γίνει πιο σημαντική από ποτέ. Στην επιχειρηματικότητα, μέσω μαθησιακής διαδικασίας, δημιουργείται και αναπτύσσεται οικονομική δραστηριότητα με κίνδυνο, αβεβαιότητα, δημιουργικότητα, καινοτομία και σωστή διαχείριση μέσα σε ένα νέο ή υπάρχον οργανισμό [Γκοτινάκου, (2016, σελ.6); European Commission, (2010)]. Για τον McNally et al., (2016) η επιχειρηματικότητα δημιουργεί οικονομική ανάπτυξη, καινοτομία, εργασιακές ευκαιρίες και για τους Vlado και Chatzinikolaou (2019) η κρατική παρέμβαση πρέπει να έχει στόχο την επιχειρηματικότητα και την κοινωνικοοικονομική τοπική ανάπτυξη με παράλληλη ελεύθερη πρόσβαση στο

εκπαιδευτικό σύστημα. Επίσης η ευρωπαϊκή πολιτική συνοχής 2014-2020, μέσω σημαντικών project, τονίζει τη σημασία και ενδιαφέρεται για την επιχειρηματικότητα, επιχειρηματική εκπαίδευση, επαγγελματική επιμόρφωση και επιμόρφωση εργατικού δυναμικού στις επιχειρήσεις (Chatzinikolaou et al., 2021).

Στην επιχειρηματικότητα το άτομο διακρίνεται από φαντασία, αναλαμβάνει ευθύνες, καινοτομεί για να επιτευχθούν οι στόχοι που θα επιφέρουν θετικά αποτελέσματα στο ίδιο το άτομο ή στον οργανισμό αφιερώνοντας τον απαραίτητο χρόνο, τους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους (Τσολακίδου, 2016).

Για τον όρο κοινωνική επιχειρηματικότητα δεν υπάρχει καθολικός και ξεκάθαρος ορισμός (Γιάτσε, 2020, σελ.14; Ξυδερή, 2017, σελ.6; Shin, 2018), πολλοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει να την ορίσουν (Brock and Steiner, 2009) και οι κυριότεροι ορισμοί είναι από το 2000 έως το 2014 (Γιάτσε, 2020, σελ.14). Για τον Wu et al., (2013) ο όρος κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι νέος, σε νηπιακή ηλικία για τον Dees και Anderson (2006), είναι ένα αναδύμενο πεδίο/μορφή επιχειρηματικότητας, με κενά στην έρευνα και περιορισμένα εμπειρικά δεδομένα (Alves, 2015). Στον όρο κοινωνική επιχειρηματικότητα ο όρος κοινωνική «μαρτυρά» συλλογικότητα και ο όρος επιχειρηματικότητα ή επιχείρηση «μαρτυρά» ατομικότητα (Λακριντής και Πάντος, 2015). Ως εκ τούτου ο όρος κοινωνική επιχειρηματικότητα έχει επιχειρηματική και κοινωνική διάσταση (Νικολάου, 2013) και θεωρείται «εναλλακτική-νέα μορφή-εξέλιξη στον κοινωνικό τομέα» (Γλαβέλη, 2016).

Στους ορισμούς της κοινωνικής επιχειρηματικότητας οι πιο συνηθισμένες έννοιες είναι: κοινωνικά προβλήματα/ανάγκες, αναγνώριση ευκαιριών, καινοτομία, επεκτασιμότητα, απόκτηση πόρων, μοντέλο βιώσιμης επιχείρησης, δεν περιορίζεται από πόρους και βασίζεται στα αποτελέσματα (Brock and Steiner, 2009).

Η κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι παντού και, σύμφωνα με τους Light και Wagner (2005), ενώ το 2006 αναφέρονταν στο Google μόνο 1 εκατ. αποτελέσματα, το 2019 εμφανίζονταν πάνω από 150 εκατ. αποτελέσματα. Οι επιχειρηματικές προσεγγίσεις στη βιώσιμη ανάπτυξη περιλαμβάνουν μία ποικιλία μοντέλων... (European Union, n.d.) και η κοινωνική επιχειρηματικότητα θεωρείται «το εργαλείο για να επιτευχθεί η βιώσιμη ανάπτυξη», η κοινωνική ζήτηση, η κοινωνική ανάπτυξη (Terziev and Arabska, 2017) και η βιώσιμη οικονομική ευημερία (Olympic Training and Consulting Ltd.,

2016). Στην κοινωνική επιχειρηματικότητα όποιος δρα μέσα στις αγορές έχει κοινωνικό σκοπό (Γιάτσε, 2020, σελ.21).

Η κοινωνική επιχειρηματικότητα ικανοποιεί τις ανεκπλήρωτες κοινωνικές ανάγκες (Wu et al., 2013), στηρίζει εναλλακτικά την τοπική ανάπτυξη (Πολυχρονιάδης, 2016, σελ.1) για να βρεθεί λύση στα «αδάμαστα» κοινωνικά προβλήματα (Γλαβέλη, 2016; Κολέση, 2016, σελ.50; Tantawy et al., 2017) και δημιουργεί τις κοινωνικές επιχειρήσεις (Defourny and Nyssens, 2008).

Για την Πουζιάρη (2016, σελ.3) μία ομάδα μελετητών αντιλαμβάνεται την κοινωνική επιχειρηματικότητα ως κοινωνική πρακτική που υιοθετούν οι εμπορικές επιχειρήσεις και για τους Λακριντή και Πάντο (2015); Νικολάου (2013) η κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι οικονομική δραστηριότητα που εξυπηρετεί τους φτωχούς. Για τον Wu et al., (2013) η κοινωνική επιχειρηματικότητα θεωρείται ένας αποτελεσματικός μηχανισμός με πολυδιάστατα χαρακτηριστικά και για τον Abdullah et al., (2015) εκπαιδεύει και «εξουσιοδοτεί» τις κοινωνίες να αναλύσουν θέματα όπως του μονογονέα, του εθισμού στα ναρκωτικά, της ασθένειας, της περιβαλλοντικής εκμετάλλευσης, της φτώχειας κ.ά. ώστε να βελτιωθεί η ζωή οικονομικά. Για κάποιους μελετητές η κοινωνική επιχειρηματικότητα αναφέρεται στη δημιουργία θετικής κοινωνικής αλλαγής ανεξάρτητα από τις δομές ή τις διαδικασίες μέσω των οποίων επιτυγχάνεται (Tracey and Philips, 2007). Ο Tantawy et al., (2017) τη θεωρεί διαδικασία-καταλύτης για την κοινωνική αλλαγή και για το Νικολάου (2013) οι ορισμοί της κοινωνικής επιχειρηματικότητας διακρίνονται σε τρεις (3) κατηγορίες: α) ορισμοί που αναφέρονται σε «οργανισμούς που αναζητούν κεφάλαια για την ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών», β) ορισμοί που αναφέρονται «σε οργανισμούς που εμπορευματοποιούν την ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών και γ) ορισμοί που αναφέρονται σε οργανισμούς που στοχεύουν στην ελάφρυνση του ανθρώπινου πόνου και την κατάλυση των υφιστάμενων κοινωνικών δομών».

Η κοινωνική οικονομία και η κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι έννοιες με πέντε (5) διαστάσεις: «την κοινωνική, την επιχειρηματική, την περιβαλλοντική, την τοπική, την αναπτυξιακή» (ΕΕΤΑΑ, 2021), και αποτελούν αντικείμενα ιδιαίτερης προσοχής στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Terziev and Arabska, 2017).

Ο Wu et al., (2013) αναγνώρισαν τέσσερα (4) «ιδανικών τύπων» μοντέλα κοινωνικής επιχειρηματικότητας για κάθε περίπτωση: το πολιτικό, ανθρώπινο, οικονομικό ή κοινωνικό.

Η κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι βασικός τομέας της Κοινωνικής Οικονομίας, συνδυάζει με διαφορετικό τρόπο το επιχειρείν, δημιουργεί κοινωνικό κεφάλαιο, προάγει τον εθελοντισμό, την οικονομική ανάπτυξη, την κοινωνική διάσταση, την κοινωνική καινοτομία, τον πλούτο ιδεών, την πρακτική αποτελεσματικότητα, τη δημοκρατική λειτουργία, την προαγωγή του συλλογικού συμφέροντος, την κοινωνική συνοχή, τη συμμετοχή του πολίτη σε κοινωνικούς ρόλους, το σεβασμό της αξίας κάθε ανθρώπου καθώς και της κοινωνίας στο σύνολό της (Κολέση, 2016, σελ.10,50), τον προσανατολισμό στην αγορά με το κοινωνικό καλό (social good) (Olympic Training and Consulting Ltd., 2016) και το κέρδος με την αλληλεγγύη, δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας για να έχουν οι πολίτες ενεργητική συμμετοχή και το άτομο τον κυρίαρχο ρόλο (Κολέση, 2016, σελ.10,51).

Η κοινωνική επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει μη κερδοσκοπικές επιχειρήσεις, κοινωνικές επιχειρήσεις, προσπάθειες κοινωνικού σκοπού, εταιρική κοινωνική ευθύνη και κοινωνική καινοτομία (Light and Wagner, 2005). Η επιτυχημένη κοινωνική επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει συμπεριφορές που μπορούν να αποκτηθούν και ο ακτιβισμός θεωρείται υποσύνολο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας (Bornstein and Davis, n.d.).

Ανάμεσα στην κοινωνική επιχειρηματικότητα και τη συμβατική επιχειρηματικότητα διακρίνονται ομοιότητες και διαφορές. Στις ομοιότητες κοινωνικής και συμβατικής επιχειρηματικότητας περιλαμβάνονται τα παρακάτω: το άτομο αναλαμβάνει ρίσκο, συμμορφώνεται με κανονισμούς και διαδικασίες συγκρότησης, μελετά το εξωτερικό περιβάλλον, τις αδυναμίες του κράτους ή του ιδιωτικού τομέα, επιθυμεί την εισαγωγή νέων προϊόντων και υπηρεσιών, συνεχώς προσπαθεί για βιωσιμότητα και υπάρχει τουλάχιστον ένας επιχειρηματίας-ηγέτης». Οι διαφορές μεταξύ κοινωνικής και συμβατικής επιχειρηματικότητας αναφέρονται: α) στο σκοπό/επιδίωξη της κάθε επιχείρησης, β) στην αγορά-στόχο, γ) στους εργαζόμενους, δ) στις πηγές χρηματοδότησης, ε) στις νομικές μορφές που θα έχει, στ) στην κινητοποίηση των εθελοντών, ζ) στον τρόπο εκλογής της διοίκησης, η) στη διανομή των κερδών, θ) στον

τρόπο ανάληψης του ρίσκου και ι) στον τρόπο επιμερισμού του κεφαλαίου (Πουζιάρη, 2016, σελ.5-6).

Ο Νικολάου (2013) αναφέρει «τρεις (3) τύπους ιδιοκτητών κοινωνικής επιχειρηματικότητας: την ιδιωτική κοινωνική επιχειρηματικότητα (private social entrepreneurship), την κοινωνική επιχειρηματικότητα μη επίτευξης κέρδους (social entrepreneurship in the not-for-profit sector) και την κοινωνική επιχειρηματικότητα του δημόσιου τομέα (public-sector social entrepreneurship)».

Στην Ελλάδα το 2011 ψηφίζεται ο Νόμος 4019/2011 (ΦΕΚ 216/τ.Α'/30.9.2011) «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις» (συνέχεια των Νόμων 2716/1999 και 1667/1986, Τζουβελέκας και Zoehrer, 2015) και ενσωματώνεται η «κοινωνική ρήτρα» στο νομοθετικό πλαίσιο της χώρας (Νασιούλας, 2014). Το 2012-2013 το Στρατηγικό Σχέδιο προτείνει την ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας με τρεις (3) Άξονες και έντεκα (11) Δράσεις (Γλαβέλη, χ.η.). Ο άξονας «Μικροοικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα» του προγράμματος «*The Employment and Social Innovation*» (EaSI) υποστηρίζει δράσεις σε δύο (2) θεματικές ενότητες: α) μικροπιστώση και μικροδάνεια για ευάλωτες ομάδες και μικρο-επιχειρήσεις και β) κοινωνική επιχειρηματικότητα (Olympic Training and Consulting Ltd., 2016). Μέσω του Στρατηγικού Σχεδίου ενεργοποιείται άμεσα, μέσα από ένα μακρόπνοο σχεδιασμό, το Οικοσύστημα της Κοινωνικής Οικονομίας και Επιχειρηματικότητας (Γλαβέλη, 2016). Το πρώτο συνέδριο κοινωνικής επιχειρηματικότητας έλαβε χώρα στην Αθήνα το Νοέμβριο του 2013-ακολούθησαν πολλά το 2014-με τη συμμετοχή ακαδημαϊκών, πολιτικών (από την Ελλάδα και το εξωτερικό) και επαγγελματιών. Οι ομιλητές τόνισαν πολλές φορές τη σημασία των κοινωνικών επιχειρήσεων ως «εργαλείου ανάπτυξης» και την ανάγκη για τη θέσπιση ενός θεσμικού πλαισίου/δικτύου (Dima, 2016).

Ο Νόμος 4430/2016 (ΦΕΚ 205/τ.Α'/31.10.2016) «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις» αντικατέστησε το Ν.4019/2011 και διεύρυνε το πεδίο εφαρμογής της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας σε όλο το πεδίο της οικονομικής δραστηριότητας (Αδάμ κ.ά., 2018; Τσεκούρα, 2020, σελ.39).

Η Ευρώπη δίνει περισσότερο σημασία στην αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού παρά στην κερδοφορία (μέσω της κοινωνικής επιχειρηματικότητας), ενώ οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής ενδιαφέρονται περισσότερο για την κερδοφορία και την «εύρεση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών» παρά για την «κοινωνική αποστολή (social mission) των επιχειρηματικών πρακτικών» (Νικολάου, 2013).

Η διάδοση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, μέσω όλων των επιπέδων εκπαίδευσης, είναι ένα εξαιρετικό εργαλείο...και θα πρέπει ν' αναδειχθούν οι καλές πρακτικές, μέσω έρευνας, από τα κράτη-μέλη σε τομείς που απαιτούνται νέες δεξιότητες (με την ένταξη των νέων τεχνολογιών και την προαγωγή της καινοτομίας) (Johnson et al., 2015).

Οι Seelos και Mair (2005) υποστηρίζουν ότι η διδασκαλία της κοινωνικής επιχειρηματικότητας μέσω μεταπτυχιακών (MBA), αυξάνει την επαγγελματική δραστηριότητα σε σχέση με τις προσωπικές αξίες και συμβάλλει με τον καλύτερο τρόπο στην κοινωνία.

1.3. ΑΝΑΓΚΕΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ

Η Γκοτινάκου (2016, σελ.6,8) αναφέρει ότι ο επιχειρηματίας: α) οργανώνει τους συντελεστές παραγωγής, β) εξασφαλίζει την χρηματοοικονομική υποστήριξη για την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών και γ) μεριμνά για την προώθησή τους στην αγορά. Για το Shin (2018) ο επιχειρηματίας ευθύνεται για τη διαδικασία που θα ακολουθηθεί ώστε να δημιουργηθεί αξία. Οι επιχειρηματίες είναι καινοτόμοι και συνδυάζουν κατάλληλες πηγές με νέους τρόπους.

Από τα μέσα του 1990, ο «όρος κοινωνικός επιχειρηματίας»- άτομο με κοινωνική αποστολή, δυναμισμό και καινοτομικές πρακτικές-τονίζεται περισσότερο από τα αμερικανικά ιδρύματα και τους οργανισμούς όπως το Ashoka, ενώ η Ευρώπη δίνει περισσότερο έμφαση στην κοινωνική επιχείρηση και στους συνεταιρισμούς (Defourny and Nyssens, 2008).

Ο Alves (2015) συγκέντρωσε δεκατρείς (13) διαφορετικούς ορισμούς από γνωστούς οργανισμούς ή συγγραφείς για τον κοινωνικό επιχειρηματία. Όλοι οι κοινωνικοί

επιχειρηματίες, σύμφωνα με τους Kirby και Ibrahim (2011), προαναγγέλλουν την αλλαγή, σύμφωνα με τους Defourny και Nyssens (2010); Pache και Chowdhury, (2012) είναι φορείς κοινωνικής αλλαγής, κοινωνικής αξίας, σύμφωνα με τον Wu et al., (2013) είναι «επιχειρηματικά ενάρετοι», σύμφωνα με το Shin (2018) προάγουν την καινοτομία, σύμφωνα με τη Γιάτσε (2020, σελ.18-19,29) ο κοινωνικός σκοπός αποτελεί γι' αυτούς κεντρικό κίνητρο, διαθέτουν κοινωνική σκέψη, δρουν όπως τα άτομα που είναι γενικώς επιτυχημένα... και βοηθούν να αλλαχθεί η κοινωνία από το «εγώ» στο «εμείς». Επιπλέον οι κοινωνικοί επιχειρηματίες, σύμφωνα με τις Brock και Steiner (2009) βλέπουν ευκαιρίες, κρατούν τα κλειδιά για την επιτυχία ή την αποτυχία της κοινωνικής επιχείρησης σύμφωνα με το Shin (2018), απαιτείται να αναγνωρίζουν, να εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες της αγοράς και να χρησιμοποιούν τους μηχανισμούς της αγοράς σύμφωνα με την Olympic Training and Consulting Ltd., (2016), αναπτύσσουν προϊόντα και υπηρεσίες με κοινωνικούς σκοπούς σύμφωνα με τους Tracey και Philips (2007) και λειτουργούν πολύ διαφορετικά από τους «παραδοσιακούς» επιχειρηματίες σύμφωνα με τους Pache και Chowdhury (2012).

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες «αλληλεπιδρούν» με το δημόσιο τομέα με τρεις (3) τρόπους: αυξάνοντας το κεφάλαιο, αλλάζοντας τη νομοθεσία και κλιμακώνοντας τις κοινωνικές καινοτομίες (Pache and Chowdhury, 2012). Στα περισσότερα κράτη-μέλη οι κοινωνικοί επιχειρηματίες υποστηρίζονται για να υπερβούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν (με φορολογικά κίνητρα) (Κολέση, 2016, σελ.21; Κώστας, 2016).

Στο Βέλγιο οι κοινωνικοί επιχειρηματίες υποστηρίχτηκαν όταν: α) το 2001 η κυβέρνηση έγινε σημαντικός εταίρος στη χρηματοδότηση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και β) «οι συμβουλευτικές υπηρεσίες» για την κοινωνική οικονομία μαζί με τους δημόσιους φορείς προσανατολίστηκαν στην υποστήριξη της αγοράς (Defourny and Nyssens, 2008).

Ενώ η ικανότητα ανάπτυξης του επιχειρηματία γίνεται όλο και πιο σημαντική, στον εκπαιδευτικό ρόλο των εκκολαπτών (incubators) δίδεται όλο και μεγαλύτερη ερευνητική σημασία καθώς μπορούν να παρέχουν τα «εργαλεία για τη μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου», να ευαισθητοποιήσουν για την κοινωνική επιχειρηματικότητα και να ενθαρρύνουν την έρευνα (Olympic Training and Consulting Ltd., 2016). Οι incubators παρέχουν ένα ελεγχόμενο εργασιακό υποστηρικτικό περιβάλλον. Ο Nicklaus (2011) υποστηρίζει ότι το National Business Incubator

Association (2010) διακρίνει δύο (2) διαφορετικές κατηγορίες εκκολαπτόντων: τους non-profit και τους for-profit. Οι business incubators (εκκολαπτόμενες επιχειρήσεις) «ανατρέφουν» την ανάπτυξη των επιχειρηματικών εταιρειών, τις βοηθούν να επιβιώσουν μέσω της επιμόρφωσης, της υποστήριξης, της τοπικής ή περιφερειακής ανάπτυξης, των επαγγελματικών υπηρεσιών και της επικοινωνιακής ή διοικητικής βοήθειας.

Η European Union και ο OECD (2016) κάνουν λόγο για τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες που προσφέρονται από τους «διαμεσολαβητές» (intermediaries) οι οποίοι βοηθούν τις κοινωνικές επιχειρήσεις να είναι έτοιμες να επικοινωνήσουν αποτελεσματικά τις επιχειρηματικές τους ιδέες.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο (στη Σχολή για Κοινωνικούς Επιχειρηματίες-School for Social Entrepreneurs), στον Καναδά και στην Ινδία λειτουργούν προγράμματα που απευθύνονται σε επιχειρηματίες που είναι είτε στα πρώιμα στάδια λειτουργίας της επιχείρησής τους είτε έχουν καθιερωθεί στην αγορά ή επιθυμούν περαιτέρω ανάπτυξη (Βαρβαρούσης κ.ά.,2017).

Στην Ελλάδα τα Κέντρα Στήριξης της ΚΑΛΟ: α) προσφέρουν συμβουλές στους υφιστάμενους και υποψήφιους κοινωνικούς επιχειρηματίες εκ των οποίων οι περισσότεροι είναι άνεργοι και εργαζόμενοι/ες μερικής απασχόλησης, β) υποστηρίζουν να δημιουργηθούν και να αναπτυχθούν και άλλοι φορείς ΚΑΛΟ, γ) συνεργάζονται με αποτελεσματικό τρόπο με τις αρμόδιες υπηρεσίες, δ) πληροφορούν τους δυνητικούς και τους υφιστάμενους κοινωνικούς επιχειρηματίες στο χώρο της ΚΑΛΟ για διοικητικές διαδικασίες, ε) με στοχευμένες ενέργειες δημοσιοποιούν και ενημερώνουν για θέματα ΚΑΛΟ, στ) υποστηρίζουν τη δημιουργία μελλοντικών επιχειρηματικών σχεδίων μέσω αίτησης χρηματοδότησης ή μέσω αίτησης εγγραφής στο Γενικό Μητρώο Φορέων ΚΑΛΟ του Υπουργείου και ζ) υποστηρίζουν τη δημιουργία επιχειρησιακού σχεδίου (ΕΕΤΑΑ, 2021; Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2020).

Τα στοχευμένα προγράμματα θα βοηθήσουν τους επίδοξους κοινωνικούς επιχειρηματίες να «εξερευνήσουν το μελλοντικό τους επάγγελμα και να αναπτύξουν κοινωνικά εγχειρήματα που ευημερούν σε πλουραλιστικά περιβάλλοντα» (Pache and Chowdhury, 2012). Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες δε φοβούνται το ξεκίνημα μίας επιχείρησης ακόμη και αν κινδυνεύουν να αποτύχουν (Γιάτσε, 2020, σελ.31).

Στην Ελλάδα, μέσω του Νόμου 4019/2011, θα ωφεληθούν 12.489 άτομα (6.489 υποψήφιοι/δυσνητικοί κοινωνικοί επιχειρηματίες και 6.000 υφιστάμενοι κοινωνικοί επιχειρηματίες, μεταξύ αυτών άτομα σε ευάλωτες και ειδικές ομάδες πληθυσμού) (Γλαβέλη, χ.η.).

Στην Πολωνία, το καινοτόμο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του EQUAL project “We have jobs” απευθύνεται σε υφιστάμενους και δυσνητικούς managers των κοινωνικών επιχειρήσεων και σε τοπικούς ηγέτες (Defourny and Nyssens, 2008). Η πρόκληση για τους εκπαιδευτές της επιχειρηματικότητας είναι να εξασφαλίσουν ότι «οι δυσνητικοί κοινωνικοί επιχειρηματίες... θα εφοδιαστούν με εργαλεία...με τα οποία θα ασχοληθούν» (Tracey and Philips, 2007). Ως μελλοντικοί επιχειρηματίες, οι επίδοξοι κοινωνικοί επιχειρηματίες απαιτείται να διαθέτουν διαχειριστικές (managerial) γνώσεις, γνώσεις εύρεσης βιώσιμων λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα, γνώσεις για συγκεκριμένες κοινωνικές ευκαιρίες και εγχειρήματα που θα τους επιτρέψουν να ξεκινήσουν να διοικούν έναν οργανισμό και να «αρπάξουν» νέες ευκαιρίες στην αγορά. Οι επίδοξοι κοινωνικοί επιχειρηματίες είναι σημαντικό να γνωρίζουν τις ποικίλες μορφές και ιδιαιτερότητες των κοινωνικών εγχειρημάτων (μη κερδοσκοπικοί, συνεταιρισμοί, ιδρύματα). Επίσης είναι σημαντικό να αναπτύξουν τις δεξιότητες, στάσεις και συμπεριφορές των κοινωνικών επιχειρηματιών (Pache and Chowdhury, 2012).

Στην έκθεση των NatWest και Royal Bank of Scotland καταγράφονται τι οφείλει να πράξει κάποιος που επιθυμεί να γίνει κοινωνικός επιχειρηματίας:

- A) να καταγράψει τα κίνητρα που τον οδήγησαν σε μια τέτοια πρωτοβουλία,
- B) να προετοιμαστεί για την ανάλυση του κινδύνου και για τις ενδιαφερόμενες ομάδες και να προβεί σε αυτοαξιολόγηση,
- Γ) να αξιολογήσει την ιδέα (οι επιχειρηματικές ιδέες είτε σχεδιάζονται σταδιακά είτε σχεδιάζονται από το μηδέν),
- Δ) να σχηματίσει την ιδέα λαμβάνοντας υπόψη τη βιωσιμότητά της μέσω έρευνας αγοράς και αναζήτησης των ενδεχόμενων εσόδων μέσω διαφήμισης και μέσω επικοινωνίας, και του εκπαιδευμένου-εξειδικευμένου και ανειδίκευτου ανθρώπινου δυναμικού,

Ε) να εξετάσει την ιδέα με μελέτη σκοπιμότητας προγραμματίζοντας και υπολογίζοντας το κόστος των εκπαιδευτικών ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων,

Στ) να σχεδιάσει το επιχειρησιακό σχέδιο με τις τεχνικές SWOT και PEST και

Ζ) να ξεκινήσει τη λειτουργία της κοινωνικής επιχείρησης (Νικολάου, 2013).

Όσον αφορά τις νέες τεχνολογίες: η ιστοσελίδα, το Facebook, τα κοινωνικά δίκτυα και τα media αποτελούν τρόπους επικοινωνίας της γνώσης και δημιουργίας αποριών και προβληματισμού με τους υφιστάμενους και μελλοντικούς κοινωνικούς επιχειρηματίες (Abdullah et al., 2015; Olympic Training and Consulting Ltd., 2016).

Τα ευρωπαϊκά project, τα προσανατολισμένα στους νέους ανθρώπους, επιδεικνύουν ιδιαίτερη βαρύτητα και σημασία στη χρήση των νέων τεχνολογιών (Social Economy Europe, 2018). Στην πόλη Τάμπερε της Φινλανδίας από το 2008, το ΕΚΤ, υποστηρίζει, με το μακράς διάρκειας project *Enterprising Together!* και *Enterprise Finland*, τις κοινωνικές επιχειρήσεις (στην προσπάθεια αυτή σημαντικός είναι ο ρόλος της επιμόρφωσης και των νέων τεχνολογιών) (Johnson et al., 2015). Οι νέες τεχνολογίες και ιδίως το διαδίκτυο την εποχή της πανδημίας του κορωνοϊού, αν και διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο παρόλα αυτά δεν μπορεί να επουλώσει τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν στις κοινωνικές σχέσεις (Χτούρης και Ζήση, 2020).

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες αισθάνονται ενισχυμένοι όταν επικοινωνούν και συνεργάζονται με την ακαδημαϊκή κοινότητα (Τόλια, 2019, σελ.63), τις τοπικές κοινότητες (Olympic Training and Consulting Ltd, 2016) και υποστηρίζονται από την κυβέρνηση με επιμορφωτικά προγράμματα και εκπαίδευση (Shin, 2018). Η «ανταλλαγή πρακτικών» ανάμεσα στους καθηγητές και τους φοιτητές και η συνεργασία ανάμεσα στα «σχολεία κοινωνικής οικονομίας» και τα ερευνητικά κέντρα υποστηρίζουν την καινοτομία στην εκπαίδευση (Social Economy Europe, 2018). Τα Παν/μια έχουν τη δυνατότητα ν' αναπτύξουν την κοινωνική επιχειρηματικότητα σε σχολές και ως τομέα/πεδίο (Bornstein and Davis, n.d.; Olympic Training and Consulting Ltd., 2016; Brock and Steiner, 2009).

Στην Πολωνία, κρατικά και ιδιωτικά πανεπιστήμια περιλαμβάνουν την κοινωνική οικονομία στα προγράμματα σπουδών των σχολών (οικονομικών, νομικής, management, κοινωνικής πολιτικής, οικονομικών και management της γεωργίας) και

στα μεταπτυχιακά προγράμματα (Defourny and Nyssens, 2008). Το 1993 το Harvard Business School ξεκίνησε «την Πρωτοβουλία Κοινωνική Επιχείρηση (Social Enterprise Initiative)» και τα μεγαλύτερα Παν/μια ανέπτυξαν την έρευνα και επιμορφωτικά προγράμματα (Defourny and Nyssens, 2010). Το David Yellin Κολλέγιο της Εκπαίδευσης στην Ιερουσαλήμ, σε συνεργασία με το Δήμο της Ιερουσαλήμ, δημιούργησαν ένα πρόγραμμα για την κοινωνική επιχειρηματικότητα όπου ο στόχος ήταν να βοηθηθούν οι μελλοντικοί δάσκαλοι να γίνουν εκπαιδευτικοί ηγέτες για να δημιουργήσουν την κοινωνική αλλαγή (Bloch et al., 2007).

Στην Ελλάδα, οι κοινωνικοί επιχειρηματίες έχουν τη δυνατότητα επιμόρφωσης μέσω των ακαδημαϊκών/ερευνητικών ιδρυμάτων: α) Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών μέσω του Παρατηρητηρίου, του Κόμβου Τεκμηρίωσης και του Παρατηρητηρίου της Κοινωνικής Οικονομίας, β) Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, γ) Οικονομικού Παν/μίου Αθηνών, δ) Διεθνούς Παν/μίου Ελλάδος, ε) Γεωπονικού Παν/μίου Αθηνών, στ) Παντείου Παν/μίου, ζ) Παν/μίου Πελοποννήσου, η) Χαροκόπειου Παν/μίου, θ) Παν/μίου Κρήτης και ι) ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας (Βαρβαρούσης κ.ά., 2017; ΕΕΤΑΑ, 2021; Olympic Training and Consulting Ltd., 2016).

Ως εμπόδια στις επιμορφωτικές δραστηριότητες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων θεωρούνται: η πρακτική σκοπιμότητα (η δυσκολία να επιτρέψουν στους εργαζομένους να επιμορφωθούν κατά τη διάρκεια της εργασίας-γι' αυτό προτιμώνται τα βραχυπρόθεσμα επιμορφωτικά προγράμματα), η νοοτροπία του manager ότι η κατάρτιση χρειάζεται μόνο σε επείγουσα ανάγκη και ότι είναι περισσότερο κόστος παρά επένδυση, το οικονομικό κόστος της επιμόρφωσης, το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων και ότι δεν υπάρχουν εξειδικευμένες επιμορφωτικές ευκαιρίες (OECD, 2011).

Τα περισσότερα εμπόδια και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες σχετίζονται με: α) την πρόσβαση σε δημόσιες συμβάσεις και πίστωση (Terzиеv and Arabska, 2017), β) τη δημιουργία ενός επιχειρηματικού σχεδίου (Βαρβαρούσης κ.ά, 2017), γ) τις γραφειοκρατικές διαδικασίες και τη συνεργασία με τους δημόσιους φορείς, δ) την έλλειψη δικτύωσης, ε) την έλλειψη τεχνογνωσίας από υποψήφιους κοινωνικούς επιχειρηματίες, στ) την αδυναμία συγκρότησης της ιδρυτικής ομάδας, ζ) τα εσωτερικά προβλήματα λειτουργίας και η) τη διακυβέρνηση (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2020; Κώστας, 2016). Επιπλέον η ανυπαρξία

εκπαίδευσης μεταξύ των τοπικών κοινοτήτων αποτελεί τροχοπέδη στην ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών (Βαρβαρούσης κ.ά., 2017).

«Η εκπαίδευση και η επιμόρφωση είναι παράγοντες κλειδιά» για την ένταξη των νέων ανθρώπων στην αγορά εργασίας και η νεανική επιχειρηματικότητα είναι αυξημένη σε περιοχές που η κοινωνική οικονομία συμπεριλαμβάνεται στα εκπαιδευτικά προγράμματα σπουδών (Social Economy Europe, 2018). «Η εκπαίδευση και επιμόρφωση» και «η εργασία» δε θα πρέπει να θεωρούνται δύο χωριστές λέξεις αλλά δύο λέξεις που είναι ενσωματωμένες σε μια βίου διαδικασία, ανοικτή στην καινοτομία (European Commission, 2010).

Στις κοινωνικές επιχειρήσεις εργασιακής ένταξης (Νόμος 2716/1999)-αφορούν κυρίως επαγγέλματα όπως κτίστες, ξυλουργοί, υπηρεσίες ανακύκλωσης (Γεώργμας, 2014), “πράσινα” προϊόντα συσκευασίας (Nasioulas, 2012; Ξυδερή, 2017, σελ.54; Davister et al., 2004; Defourny and Nyssens, 2010; Travaglini et al., n.d.) οι άνθρωποι («ομάδα-στόχος», Defourny and Nyssens, 2008) που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα (κοινωνικά, μακροχρόνια άνεργοι, νέοι με λίγα προσόντα και οι εθνικές μειονότητες) στην αγορά εργασίας έχουν να μεν πολλούς τρόπους επαγγελματικής επιμόρφωσης αλλά είναι δύο κατηγοριών: α) σύντομης διάρκειας και με γρήγορη παροχή πληροφοριών (“on-the-job” professional training) και β) μεγαλύτερης διάρκειας, από εξειδικευμένους εκπαιδευτές και πιο επίσημα οργανωμένα (“structured” professional training). Η επιμόρφωση στοχεύει στην κοινωνικοποίηση των εργαζομένων και σε χώρες όπως η Γαλλία, η Πορτογαλία και η Ισπανία προσφέρεται η “structured” επιμόρφωση (Davister et al., 2004).

Η επιμόρφωση και οι πληροφορίες για τον κοινωνικό αντίκτυπο έχουν δοθεί μέσα από σεμινάρια (Lyon, 2011).

Η επαγγελματική επιμόρφωση σε θέματα χρηματοδότησης, οικονομικών, επιχειρηματικού σχεδιασμού, ανάλυσης της αγοράς, συμμετοχής σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα, πρόσβασης στις αγορές, στρατηγικού σχεδιασμού θεωρείται το καταλληλότερο είδος επιμόρφωσης (Olympic Training and Consulting Ltd., 2016; Terziew and Arabska, 2017). Επίσης η μη τυπική και άτυπη επιχειρηματική μάθηση είναι ταχύτερη και πιο εξειδικευμένη σε σχέση με την τυπική μάθηση και μέσω αυτής οι κοινωνικοί επιχειρηματίες αποκτούν γενικές ικανότητες (Nicklaus, 2011).

Η επιχειρηματική υποστήριξη και η επιμόρφωση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα κατευθύνεται στα κάτωθι: α) επιμόρφωση των εκπαιδευτών και των παρόχων της επιχειρηματικής υποστήριξης, β) επιμόρφωση των επιχειρήσεων και υποστήριξη των κοινωνικών επιχειρήσεων, γ) μέσω της δικτύωσης, δ) μέσω εξειδικευμένης επιμόρφωσης στις κοινωνικές επιχειρήσεις και ε) μέσω μοντέλων (models) και αναπαραγωγής τους (replication). Η αναγνώριση της διαφορετικότητας είναι το «κλειδί» στην μελλοντική επιτυχία των κοινωνικών επιχειρήσεων και της ευρύτερης οικονομίας (Olympic Training and Consulting Ltd., 2016) καθώς άλλοι κοινωνικοί επιχειρηματίες έχουν ήδη την επιχειρηματική ιδέα ενώ άλλοι όχι (Nicklaus, 2011). Η νεολαία, οι άντρες και οι γυναίκες στο Μαρόκο εμπλέκονται με την κοινωνική επιχειρηματικότητα μέσω πρωτοβουλιών που αναλαμβάνονται από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (μέσω του Tamkeen πρόγραμμα στις αστικές και αγροτικές περιοχές), και μέσω οργανισμών για τη νεολαία στις αστικές περιοχές ενώ η μελλοντική στόχευση των προγραμμάτων θα αφορά τη νεολαία στις αγροτικές περιοχές και το γυναικείο φύλο (European Union, n.d.).

Ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα προτιμάται όταν εστιάζεται στις βασικές αρχές, στο θεσμικό πλαίσιο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, στην ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματικών μοντέλων, στη μέτρηση του κοινωνικού αντίκτυπου και στις βασικές αρχές διοίκησης και δικτύωσης (Κώστας, 2019).

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες προτιμούν για τις θεωρητικές ενότητες που σχετίζονται με τις βασικές αρχές κοινωνικής επιχειρηματικότητας, θεσμικό πλαίσιο, χρηματοοικονομικά, ηγεσία και πωλήσεις τις κλασικές εκπαιδευτικές μεθόδους ενώ για τις πρακτικές ενότητες προτιμώνται οι πιο σύγχρονες και δυναμικές τεχνικές (έρευνα αγοράς, μέτρηση κοινωνικού αντίκτυπου, μελέτες περίπτωσης και βιωματική μάθηση) (Κώστας, 2019; Johnson et al., 2015). Το Σχολείο Κοινωνικής Οικονομίας στην Ανδαλουσία (Ισπανία) από το 2002 «προσφέρει» μικρής διάρκειας μαθήματα για τους managers, το προσωπικό της κοινωνικής οικονομίας και τους δημόσιους υπαλλήλους (Johnson et al., 2015).

Οι Tracey και Philips (2007) υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχει η «μοναδική καλύτερη προσέγγιση στην επιχειρηματική εκπαίδευση». Σύμφωνα με το Nicklaus (2011) η επιχειρηματική εκπαίδευση έχει τρεις (3) προοπτικές: την πολιτιστική (cultural), τη συμπεριφορική (behavioral) και των ειδικών καταστάσεων (specific situations): ο

συνδυασμός της πολιτιστικής και της συμπεριφορικής προοπτικής έχει ως αποτέλεσμα την προσέγγιση-βάσει ικανοτήτων-της επιχειρηματικής εκπαίδευσης.

Ένα από τα «κεφάλαια» της επιχειρηματικής εκπαίδευσης που μελετάται και διδάσκεται στα σχολεία/business schools (Defourny and Nyssens, 2010) και τα παν/μια είναι η κοινωνική επιχειρηματικότητα (Olympic Training and Consulting Ltd., 2016). Η θεωρία και η πρακτική θεωρούνται σημαντικά στη διδασκαλία της κοινωνικής επιχειρηματικότητας (Tantawy et al., 2017). Τα business schools θα έπρεπε να περιείχαν στα επιχειρηματικά τους προγράμματα αποτελεσματικά προγράμματα σπουδών όπου οι μαθησιακές απαιτήσεις των κοινωνικών επιχειρηματιών (Tracey and Philips, 2007) θα επικεντρώνονταν στα οικονομικά, το marketing, τη διαχείριση και την ηθική των επιχειρήσεων.

Τα κοινωνικά επιχειρηματικά κέντρα διαθέτουν «πλούσιες πηγές» για τους κοινωνικούς επιχειρηματίες και προγράμματα μέσω βιωματικής μάθησης, συμβουλίων διαβούλευσης και υποστηρικτικών forum (Wu et al., 2013).

Η έρευνα στην κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση από την Brock και το Ashoka's Global Academy έχει αναδείξει τριακόσιους πενήντα (350) καθηγητές που διδάσκουν μαθήματα στην κοινωνική επιχειρηματικότητα σε τριάντα πέντε (35) χώρες (Bornstein and Davis, n.d.). Ο Tantawy et al., (2017) υποστηρίζουν ότι οι συζητήσεις για τη διδασκαλία της κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης αναφέρονται στον αποτελεσματικό σχεδιασμό και στην παράδοση μαθημάτων.

Οι Tracey και Philips (2007) επισημαίνουν με εμπειρικό τρόπο ότι μπορούν οι φοιτητές να αναγνωρίζουν τις επιχειρηματικές ευκαιρίες και τις καινοτομίες δηλώνοντας ταυτόχρονα ότι η επιχειρηματική εκπαίδευση μπορεί να έχει απτά αποτελέσματα και ότι στην επιχειρηματικότητα δεν μας ενδιαφέρει ποιος είναι ο επιχειρηματίας αλλά τι κάνει.

Η επιχειρηματική γνώση είναι σιωπηρή, δεν μπορεί να κωδικοποιηθεί και είναι δύσκολο να διδαχθεί στην τάξη καθώς είναι βιωματική. Για τους Tracey και Philips (2007); Wu et al., (2013) η βιωματική μάθηση αποτελεί κρίσιμο συστατικό της κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης καθώς, μέσω αυτής, οργανώνονται ομάδες ενδιαφερομένων φοιτητών που δρουν ως σύμβουλοι σε νέα κοινωνικά εγχειρήματα μέσα από κοινωνικά επιχειρηματικά συμβουλευτικά project ώστε να γίνουν

επιτυχημένοι στο μέλλον. Οι Anwar και Abdullah (2021) υποστηρίζουν ότι η διδασκαλία της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και της βιωσιμότητας, μέσω της βιωματικής μάθησης, είναι πιο αποτελεσματική από την παραδοσιακή μέθοδο μέσω διάλεξης. Επίσης είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η βιωματική μάθηση στην επιχειρηματική εκπαίδευση παρακινεί τους φοιτητές να αντιμετωπίσουν τις κοινωνικοοικονομικές αλλαγές ως ένα εμπόδιο.

Ο Wu et al., (2013) ισχυρίζονται ότι, κατά το σχεδιασμό της κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη να μάθουν οι φοιτητές τι είναι τα κοινωνικά εγχειρήματα και σε ποιο βαθμό υπάρχουν στη σημερινή αγορά εργασίας.

Τη δεκαετία του 1990 από τα πρώτα διάσημα πανεπιστήμια που δίδαξαν την κοινωνική επιχειρηματικότητα ήταν του Harvard (το πρώτο course από τον Greg Dees στα μέσα της δεκαετίας του 1990), Stanford, Berkeley (Brock and Steiner, 2009) και το 2011 περισσότερες από 500 σχολές (επιχειρηματικά σχολεία, δημόσια σχολεία, σχολές μηχανικών, πανεπιστήμια) επίσης δίδασκαν κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση (αν και δεν υπάρχει μια ξεκάθαρη θεωρία). Η κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση θα πρέπει να δομηθεί με βάση την εμπειρία δεκαετιών και προόδου της επιχειρηματικής εκπαίδευσης. Είναι κρίσιμο οι φοιτητές να γνωρίζουν τι συνδέει την παραδοσιακή επιχειρηματικότητα με την κοινωνική επιχειρηματικότητα και ότι οι παραδοσιακοί επιχειρηματίες μπορούν να μάθουν από τις εμπειρίες των επιτυχημένων κοινωνικών επιχειρηματιών (Tracey and Philips, 2007).

Δομικά στοιχεία των επιχειρηματικών προγραμμάτων περιλαμβάνουν: επιχειρηματική διαδικασία, αναγνώριση ευκαιριών, δημιουργική σκέψη, διαπραγμάτευση, συλλογή χρημάτων από φιλανθρωπικές δραστηριότητες, στρατηγικές εισόδου (entry strategies). Η πρόσφατη τάση στην επιχειρηματική εκπαίδευση δίνει έμφαση στο να εφοδιαστούν οι φοιτητές με ικανότητες, στάσεις και συμπεριφορές για να πετύχουν ως επιχειρηματίες (educating about entrepreneurship) αντί να διδαχθούν οι φοιτητές επιχειρηματικές αρχές και πρακτικές (educating for entrepreneurship) (Pache and Chowdhury, 2012).

Οι “καλές πρακτικές” επιχειρηματικών προγραμμάτων προσφέρουν δραστηριότητες με τέσσερα (4) συστατικά στοιχεία: α) ένα «διδασκόμενο» συστατικό (“taught”

component) με μία ή περισσότερες μονάδες μέτρησης, β) ένα «επιχειρηματικά-σχεδιαζόμενο» συστατικό (“business-planning” component) που περιλαμβάνει επιχειρηματικό σχέδιο και συμβουλές για την ανάπτυξη της επιχειρηματικής ιδέας, γ) μία «αλληλεπίδραση με πρακτική» συστατικό (“interaction with practice” component) που περιλαμβάνει ομιλίες από επαγγελματίες και εκδηλώσεις δικτύωσης και δ) ένα «πανεπιστημιακό υποστηριζόμενο» συστατικό (“university support” component) που περιλαμβάνει έρευνα αγοράς, συναντήσεις, ομάδα τεχνολογίας με εμπορικό δυναμικό και χρηματοδότηση σε φοιτητικές ομάδες (Souitaris et al., 2007).

Στην Ελλάδα ένα μεγάλο ποσοστό των νέων μελών των ΚΟΙΝΣΕΠ εκπαιδεύεται συνεχώς ή παρακολουθεί σεμινάρια και συνεχή εκπαίδευση ενώ το ¼ των ΚΟΙΝΣΕΠ δεν εκπαιδεύει τα νέα μέλη του αλλά στηρίζεται στις γνώσεις που ήδη έχουν αυτά τα μέλη (Παγκράτης, 2020, σελ.33). Επίσης, μία από τις στρατηγικές προτεραιότητες των Κέντρων Στήριξης ΚΑΛΟ είναι ο τομέας της συνεταιριστικής εκπαίδευσης και η ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των στελεχών (Κώστας, 2016).

Έρευνες-μελέτες που έχουν γίνει στην Ελλάδα έδειξαν ότι:

α) στις ΚΟΙΝΣΕΠ του μητρώου του 2014 οι εργαζόμενοι/συνεταιριστές είναι υψηλών μορφωτικών προσόντων (Λακριντής και Πάντος, 2015) και

β) το μορφωτικό επίπεδο των μελών και των εργαζομένων των φορέων ΚΑΛΟ είναι με μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό τίτλο (Κώστας, 2019).

Η Μαροκινή Ένωση AFEM (Association des Femmes Chefs d’ Entreprises du Maroc) επικεντρώνεται στην επιχειρηματικότητα των γυναικών υψηλού μορφωτικού επιπέδου στις μεγάλες Μαροκινές πόλεις (European Union, n.d.).

Διεξήχθη έρευνα-μελέτη το 2014 ανάμεσα στις ΚΟΙΝΣΕΠ του μητρώου που φανέρωσε ότι, και χωρίς οργανωμένη εκπαίδευση, τα μέλη είχαν μια παρόμοια αντίληψη για τα ουσιαστικά σημεία της «συνεταιριστικής φιλοσοφίας» εξαιτίας της προηγούμενης πορείας τους (Λακριντής και Πάντος, 2015).

Με βάση την έρευνα του Κώστα (2018-2019) τα σύγχρονα προγράμματα κατάρτισης, θα επιτρέψουν τους κοινωνικούς επιχειρηματίες να συστήσουν, αναπτύξουν και να

εξελίξουν ένα φορέα ΚΑΛΟ για να μπορούν να πετύχουν βιώσιμες δράσεις με κοινωνικό αντίκτυπο.

Δεξιότητες όπως η παροχή κινήτρων (Olympic Training and Consulting Ltd., 2016), οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η δημιουργικότητα, η κριτική σκέψη, η ηγεσία, η επίλυση προβλημάτων ή η κοινωνική δικτύωση θεωρούνται σημαντικές για τους φοιτητές στην επιχειρηματική εκπαίδευση.

Ο Nicklaus (2011) υποστηρίζει ότι διαφορετικά επιχειρηματικά προγράμματα εστιάζουν σε διαφορετικές όψεις της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και επομένως έχουν διαφορετικά μαθησιακά αποτελέσματα (ανάλογα με την προσέγγιση). Στο Μαρόκο η κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι ένα από τα κύρια προγράμματα στα πανεπιστημιακά επιχειρηματικά προγράμματα. Παραδείγματα κύριων επιχειρηματικών προγραμμάτων είναι το Enactus-όπου οι φοιτητές βοηθούν τις κοινότητες να βελτιώσουν την κοινωνικοοικονομική ευεξία, την περιβαλλοντική και κοινωνική συνοχή-και το WISE (Women in Social Enterprise) όπου οι φοιτητές διαμένουν με τις γυναίκες επιχειρηματίες και έτσι τις βοηθούν στη βελτίωση των επιχειρήσεών τους (Abdullah et al., 2015).

Η πρακτική (internship) σε πολλά επιχειρηματικά προγράμματα δίνει την ευκαιρία στους φοιτητές να εργαστούν με έναν επιχειρηματία σε μία start-up εταιρεία και να βιώσουν την πραγματικότητα ενός κοινωνικού εγχειρήματος (Tracey and Philips, 2007).

Οι Light και Wagner (2005) αναφέρουν ότι τα υπάρχοντα εκπαιδευτικά προγράμματα θα ήταν ωφέλιμο να τροποποιηθούν για να αποφευχθούν τα δαπανηρά κοινωνικά λάθη που οδηγούν στην αποτυχία ακόμη και όταν οι ιδέες είναι γερές και το κίνητρο, το ταλέντο και η εμπειρία είναι μεγάλη. Σύμφωνα με τους Tracey και Philips (2007) αν και το επιχειρηματικό σχέδιο αποτελεί ένα κεντρικό στοιχείο στα περισσότερα επιχειρησιακά προγράμματα σπουδών παρόλα αυτά δεν υπάρχουν πολλές αποδείξεις ότι οδηγεί στη δημιουργία νέων επιτυχημένων εγχειρημάτων. Στοιχεία-κλειδιά για τον Wu et al. (2013) αποτελούν: η επιχειρηματική ιδέα, η αποστολή και στρατηγική, το περιεχόμενο, τα ενδιαφερόμενα μέρη, η ανάλυση αγοράς, το marketing, η παραγωγή, ο οργανισμός και διαχείριση, τα οικονομικά και η αναφορά (reporting). Πολλά επιχειρηματικά προγράμματα περιέχουν την ανάπτυξη του επιχειρησιακού σχεδίου ως

αναπόσπαστο μέρος του μαθήματος πράγμα που βοηθά στην εύρεση και τη δομή του κοινωνικού εγχειρήματος (Tracey and Philips, 2007).

Στη Βρετανική Κολούμπια (Καναδική επαρχία), ο Tremblay (2010) αναφέρει ότι το Skills and Entrepreneurship Skills Training (B.E.S.T.) είναι ένα σημαντικό πρόγραμμα απευθυνόμενο στους νέους που θέλουν να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους στην εργασία τους.

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες έχουν ανάγκη από προσωπικό έμπειρο, με προσόντα και ανάγκη επιμόρφωσης σε θέματα επιχειρηματικού σχεδιασμού, ανταγωνισμού των παρεχόμενων υπηρεσιών και προϊόντων, δημιουργίας σχέσεων και συμμαχιών με άλλους κοινωνικούς εταίρους σε τοπικό και εθνικό επίπεδο, γνώσεων και ικανοτήτων αξιολόγησης των πρωτοβουλιών, εξόδου από το τραπεζικό σύστημα εξαιτίας της αβέβαιης βιωσιμότητάς τους (Olympic Training and Consulting Ltd., 2016), χρηματοδότησης, νομικού πλαισίου, συμβουλευτικής-σε θέματα στρατηγικού management, επιδοτούμενων προγραμμάτων, προσβάσεων στις αγορές- και επιχειρηματικού προσανατολισμού. Τα προηγούμενα επιβαρύνονται από μεγάλη γραφειοκρατική διαδικασία, ανυπαρξία επιχειρηματικής κουλτούρας, δημόσιου ενδιαφέροντος και επιθυμίας κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Γι' αυτό το λόγο είναι απαραίτητη η εξειδικευμένη εκπαίδευση μέσω καταρχήν της επαγγελματικής εκπαίδευσης/επαγγελματικών εκπαιδευτικών κέντρων, δευτερευόντως της τυπικής-μέσω της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, επαγγελματικών σχολών και κολλεγίων-και άτυπης μάθησης και επιμόρφωσης στο εργασιακό περιβάλλον (Terziev and Arabska, 2017).

Ο κοινωνικός επιχειρηματίας, όταν χρειάζεται συμβουλευτικές υπηρεσίες, απαιτεί ο σύμβουλος να είναι ενεργός ακροατής, να είναι ένας φίλος που μπορεί να κρίνει, να αποτελεί πρότυπο, να είναι σύμβουλος ανάπτυξης, διευκολυντής, ανοιχτός στη μάθηση, να αναζητήσουν μαζί λύσεις με μία ή περισσότερες εναλλακτικές και θέτοντας προθεσμίες και ρήτρες (Αμίτσης κ.ά.,2015).

Το γεγονός ότι εκλείπουν ή υπάρχουν λίγα συστήματα για εξειδικευμένη υποστήριξη υπηρεσιών «θερμοκοιτίδας» (Κώστας, 2016; Βαρβαρούσης κ.ά., 2017), για ειδική κατάρτιση και συμβουλευτική οδηγεί στη δυσκολία επιτυχούς μετασχηματισμού των

κοινωνικών επιχειρηματικών ιδεών σε εφαρμόσιμα επιχειρηματικά σχέδια (European Commission, 2010; Nicklaus, 2011).

Οι Tracey και Philips (2007); Wu et al., (2013) αναφέρουν ότι αυξάνονται οι κοινωνικοί επιχειρηματίες που, μέσα στα επιχειρηματικά σχολεία, επιθυμούν να αποκτήσουν εκείνες τις δεξιότητες και ικανότητες ώστε να δομήσουν σταθερές επιχειρήσεις με κοινωνική διάσταση στις δραστηριότητές τους. Μέσω των εκπαιδευτικών σεμιναρίων (Αδάμ, 2014), των μεθόδων διδασκαλίας με παραδοσιακές διαλέξεις, συζητήσεις στην τάξη, μεθόδους περίπτωσης, πρακτικά project (hands-on projects) (Brock and Steiner, 2009) και των σύγχρονων εκπαιδευτικών τεχνικών αναπτύσσονται οι δεξιότητες, οι ικανότητες, ο τρόπος σκέψης του κοινωνικού επιχειρηματία και διασφαλίζεται η βιωσιμότητα και η ανταγωνιστικότητα της κοινωνικής επιχείρησης (Κώστας, 2019).

Τα επιχειρηματικά σχολεία που διδάσκουν κοινωνική επιχειρηματικότητα δίνουν έμφαση στις επιχειρηματικές ικανότητες για καινοτομία (Light and Wagner, 2005) και αναπτύσσουν προγράμματα και μαθήματα για μία ολιστική κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση (Wu et al., 2013). Η επιχειρηματική ικανότητα διακρίνεται στη γενική επιχειρηματική ικανότητα (general entrepreneurial competence), στην κοινωνική ικανότητα (social competence) και στη λειτουργική ικανότητα (functional competence). Στην Ολλανδική περιοχή Twente η ανυπαρξία επιχειρηματικών ικανοτήτων είναι «επιβλαβής» για τις εταιρείες, την περιοχή και εμποδίζει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Γι' αυτό το λόγο δημιουργήθηκε το Επιχειρηματικό Επιμορφωτικό Πρόγραμμα (Entrepreneurship Training Program) που στοχεύει στην αρχή της επιμόρφωσης στην επικοινωνιακή ικανότητα και στις ατομικές αναπτυξιακές ανάγκες (Nicklaus, 2011).

Οι κοινωνικές ικανότητες και οι επιχειρηματικές συμπεριφορές μπορούν να διδαχθούν (Light and Wagner, 2005). Απαιτείται μία «σωστή μίξη ικανοτήτων» (European Commission, 2010; Nicklaus, 2011). Για τους Kirby και Ibrahim (2011) τα Παν/μια χρειάζεται να ενθαρρύνουν τους φοιτητές τους να σκέφτονται επιχειρηματικά και να τους εφοδιάζουν με δεξιότητες, ικανότητες και στάσεις για να δημιουργήσουν μια κοινωνική επιχείρηση.

Είναι σημαντικό ότι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο έχει δημιουργήσει ένα πρόγραμμα με διάρκεια τέσσερα (4) έως πέντε (5) έτη και στόχο να ευαισθητοποιήσει και να αναπτύξει δεξιότητες και ικανότητες στον τομέα των δημόσιων συμβάσεων (Κολέση, 2016, σελ.21).

Η τυπική μάθηση εφοδιάζει τους επιχειρηματίες με γενικές ικανότητες και αποκτά τα τελευταία χρόνια μεγαλύτερη προσοχή ενώ υπάρχει μεγάλη έρευνα για την επιχειρηματική μάθηση μέσω της άτυπης μάθησης (Nicklaus, 2011).

Η ανάγκη για πιο επαγγελματικές ικανότητες και για πιο αποτελεσματικές μεθόδους management οδήγησαν στην υιοθέτηση συμπεριφορών πιο επιχειρηματικών (Defourny and Nyssens, 2010). Επιπλέον οι δημόσιοι οργανισμοί, μέσω μιας χρηματοπιστωτικής αγοράς (με εγγυήσεις, ίδια κεφάλαια ή δάνεια σε ενδιάμεσους χρηματοπιστωτικούς φορείς ή τράπεζες), στηρίζουν τους κοινωνικούς επιχειρηματίες (πρακτική που εφαρμόζει το E.K.T. και το E.T.Π.Α.) για να δημιουργήσουν ικανότητες και προγράμματα επενδυτικής ετοιμότητας με στόχο την εδραίωση και την ανάπτυξή τους (Κολέση, 2016, σελ.22; Γλαβέλη, 2016).

Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες βασιζόμενοι στην υποστήριξη του κοινωνικού τομέα, του εμπορικού τομέα και του δημόσιου τομέα πρέπει να αναπτύξουν δεξιότητες (Pache and Chowdhury, 2012).

Για την European Union (n.d.) οι κοινωνικοί επιχειρηματίες που προέρχονται από το Μη Κερδοσκοπικό τομέα απαιτείται να δυναμώσουν τις επιχειρηματικές τους ικανότητες μέσω όλων των επιπέδων της εκπαίδευσης και των συμβατικών επιχειρήσεων ενώ οι κοινωνικοί επιχειρηματίες που προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα απαιτείται να βελτιώσουν τις ικανότητες που σχετίζονται με την κοινωνική αλλαγή.

Οι επιχειρηματίες, με την κατάλληλη επιμόρφωση στις κοινωνικές δεξιότητες, φαίνεται να βοηθούνται για να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες και να τολμήσουν νέα εγχειρήματα (Alves, 2015). Οι κοινωνικές δεξιότητες μπορούν να διδαχθούν όπως μπορούν και οι επιχειρηματικές συμπεριφορές (Light and Wagner, 2005). Σύμφωνα με το Γεώργια (2014) ένα από τα πλεονεκτήματα της κοινωνικής οικονομίας είναι ότι αναβαθμίζονται οι δεξιότητες των ατόμων σε τοπικό επίπεδο και για τους Seelos και

Mair (2005) οι άνθρωποι με δεξιότητες μπορούν να συγκεντρώνουν ανθρώπινους, οικονομικούς και πολιτικούς πόρους.

Σύμφωνα με τους Light and Wagner (2005) ο επιτυχημένος κοινωνικός επιχειρηματίας χρειάζεται δύο (2) δεξιότητες: να γεφυρώνει διαφορετικές απόψεις και να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες ενώ για τους Pache και Chowdhury (2012) απαιτούνται τέσσερις (4) δεξιότητες: κοινωνική αντίληψη, κοινωνική προσαρμοστικότητα, εκφραστικότητα και διαχείριση εντυπωσιασμού. Μία δεξιότητα σημαντική και αναγκαία για να επιτευχθεί ο κοινωνικός αντίκτυπος είναι η δεξιότητα της «γεφύρωσης» των τριών (3) θεσμών (του κοινωνικού, του εμπορικού και του δημόσιου, επομένως οι κοινωνικοί επιχειρηματίες γίνονται «τρίγλωσσοι-trilingual-φοιτητές» μέσω παιδαγωγικών εργαλείων). Η έρευνα του Κώστα (2018-2019) ανέδειξε ως πιο σημαντικές δεξιότητες-“επαγγελματικές δεξιότητες” για τους Defourny και Nyssens (2010) για την ανάπτυξη ενός κοινωνικού επιχειρηματία τη διάγνωση κοινωνικών αναγκών, την προετοιμασία επιχειρηματικού σχεδίου, την αποτελεσματική στελέχωση και την ηγεσία-αποτελεσματική ηγεσία για τα επιτυχημένα project (Defourny and Develtere, 1999), την ανάλυση αγοράς και το κοινωνικό marketing (European Union, n.d.).

Οι συνηθισμένες ερωτήσεις που τίθενται στα διάφορα τεστ ή από παρατηρητές/ μέντορες είναι: να διαγνωστούν οι επιχειρηματικές δεξιότητες (α) τι είναι επιχειρηματικότητα και ποια είναι τα χαρακτηριστικά του επιχειρηματία, (β) γιατί κατά την άποψη των επιχειρηματιών ωθείται το άτομο στην ίδρυση επιχείρησης ή στη συμμετοχή μιας νέας αναδυόμενης επιχείρησης, (γ) πως αξιολογεί τις ευκαιρίες που του παρουσιάζονται, με ποιες μεθόδους και τεχνικές, (δ) αν γνωρίζει το νομοθετικό πλαίσιο για την ίδρυση μιας επιχείρησης και ποιες ανάγκες της αγοράς θα καλύψει, (ε) αν γνωρίζει την ομάδα στόχο στην οποία θα απευθύνεται, (στ) αν θεωρεί ότι υφίσταται ανάγκη: εκπόνησης μελέτης σκοπιμότητας [feasibility study] μιας επιχείρησης, αξιοποίησης της ανάλυσης της υπάρχουσας κατάστασης και εκπόνησης επιχειρηματικού σχεδίου [business plan]. Μέσω ανοικτών ή κλειστών ερωτήσεων, ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών και ανάλυσης καταστάσεων διερευνώνται ποιες είναι οι στάσεις και συμπεριφορές του ατόμου στην εργασία ή μέσα σε μια ομάδα, η κοινωνικότητα και οι επικοινωνιακές του δεξιότητες, πόσο αξιοποιεί τα πληροφοριακά στοιχεία, πόσο και αν μπορεί να προβλέψει τους κινδύνους, αν μπορεί να παρακινήσει

τα άλλα μέλη της ομάδας και αν μπορεί να εμπνεύσει τους συνεργάτες του στην υλοποίηση κοινών στόχων (Τσολακίδου, 2016).

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις γενικά χαρακτηρίζονται ως οργανισμοί που αναλαμβάνουν σημαντικό οικονομικό ρίσκο (Defourny and Nyssens, 2010). Η ανάληψη κινδύνου είναι ένα χαρακτηριστικό του επιχειρηματία και για την Γκοτινάκου (2016, σελ.8) είναι το κλειδί μιας επιχειρηματικής δράσης. Αν η κοινωνική επιχειρηματικότητα είναι μία ευκαιρία, οι επιχειρηματίες και ακτιβιστές καλούνται να απαντήσουν σε ερωτήματα όπως: «ποια είναι τα ρίσκα για μένα και τους άλλους; Τι είναι τα ρίσκα; Πώς μπορώ να αποκτήσω πλεονέκτημα της ευκαιρίας;» Τα οφέλη και τα ρίσκα σχετίζονται με τους διαφορετικούς στόχους (π.χ. εισόδημα και οικονομική ανεξαρτησία ή κοινωνική επίπτωση και αναγνώριση (Light and Wagner, 2005).

«Οι κοινωνικοί επιχειρηματίες είναι μία ειδική “ράτσα αρχηγού” (breed of leader) και επιχειρηματιών (Light and Wagner, 2005; Pache and Chowdhury, 2012), πρέπει να είναι έμπειροι να αρπάζουν ευκαιρίες (Wu et al., 2013) και να αναπτύσσουν ηγετικές δεξιότητες (McNally et al., 2020). Η Ακαδημία Κοινωνικής Επιχείρησης στη Σκωτία ιδρύθηκε το 2004 και έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην ηγεσία, την κοινωνική επιχειρηματικότητα, την ανάπτυξη της γνώσης, των προσωπικών δεξιοτήτων και τον κοινωνικό αντίκτυπο. Η επιμόρφωση των κοινωνικών επιχειρηματιών στην ηγεσία «προσφέρεται από έμπειρους επαγγελματίες» στα σχολεία κοινωνικής οικονομίας και στις ακαδημίες και επικεντρώνεται στο μαθητευόμενο, στις δυνατότητές του, στην αυτοπεποίθησή του και στις ατομικές ανάγκες και συνέπειες (Johnson et al., 2015). Μάλιστα για την ηγεσία απαιτείται επιμόρφωση των κοινωνικών επιχειρηματιών και συμπληρωματικά θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί το peer learning (η μάθηση μεταξύ ομοτίμων) (Olympic Training and Consulting Ltd., 2016) ή η βιωματική μάθηση (action learning sets) (Johnson et al., 2015; Βαρβαρούσης κ.ά., 2017). Η ηγεσία στην εργασία και οι τεχνικές του συμμετοχικού management αποτελούν κρίσιμα στοιχεία για να είναι η κοινωνική επιχείρηση προσανατολισμένη στην αποστολή της (European Union, n.d.; Olympic Training and Consulting Ltd., 2016).

Η μέτρηση της επίδρασης των αποτελεσμάτων και η μέτρηση της επιτυχίας σ' έναν οργανισμό είναι ένα θέμα που ενδιαφέρει τον κοινωνικό επιχειρηματία. Έτσι ένα μετα-σχολικό πρόγραμμα (after school program) μπορεί να μετράει την επιτυχία βασιζόμενο στον αριθμό των φοιτητών αλλά αυτό δε σημαίνει ότι έχει κάποια επίδραση στους

φοιτητές. Επίσης ο αυξανόμενος αριθμός των κοινωνικών επιχειρηματικών club και οι διαγωνισμοί για το κοινωνικό επιχειρηματικό business plan καταμαρτυρούν το ενδιαφέρον των φοιτητών για την κοινωνική επιχειρηματικότητα. Οι περιπτώσεις διδασκαλίας, από τους φοιτητές σε άλλους φοιτητές, πραγματικών κοινωνικών επιχειρήσεων θα ήταν χρήσιμο και αποτελεσματικό (Tracey and Philips, 2007).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΕΥΝΕΣ

Στο παρόν κεφάλαιο αποτυπώνονται οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί στην Ελλάδα και στο εξωτερικό αναφορικά με την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών.

2.1. ΕΡΕΥΝΕΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Η πρώτη έρευνα διεξήχθη από τη Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων το 2019. Η Δ/ση ΚΑΛΟ απέστειλε ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο για να συμπληρωθεί από τα έντεκα (11) Κέντρα Στήριξης ΚΑΛΟ (15.11.2019 έως 29.11.2019).

Ειδικότεροι στόχοι του ερωτηματολογίου ήταν: α) η Δ/ση ΚΑΛΟ του αρμόδιου Υπουργείου να ανατροφοδοτήσει και να ενημερώσει σχετικά με τη δραστηριότητα των Κέντρων Στήριξης, β) να καταγραφούν από τα Κέντρα Στήριξης προτάσεις, προτεραιότητες, προβλήματα και άλλα ζητήματα που αφορούν την ΚΑΛΟ και γ) να σχεδιαστούν από κοινού ενέργειες και δραστηριότητες, οι οποίες θα αναπτύξουν το πεδίο της ΚΑΛΟ, θα ενημερώσουν τους τοπικούς φορείς και θα αντιμετωπίσουν τυχόν προβλήματα και δυσχέρειες από την έναρξη λειτουργίας των Κέντρων Στήριξης ΚΑΛΟ (Μάιο του 2019) έως το Νοέμβριο του ίδιου έτους.

Στην ενότητα του ερωτηματολογίου “συμπεράσματα-προτάσεις” η ενίσχυση των φορέων ΚΑΛΟ, μέσω προγραμμάτων και ανάπτυξης της συνεταιριστικής εκπαίδευσης, συγκαταλέγονται ανάμεσα στις προτάσεις δημόσιας πολιτικής.

Η δεύτερη έρευνα διεξήχθη από τους: Βαρβαρούση, Γαλανό, Τσιτσιρίγκο, Μπεκριδάκη, Temple, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2017 «προχώρησαν» σε χαρτογράφηση της ΚΑΛΟ στην Ελλάδα.

Στόχοι της έρευνας ήταν οι ακόλουθοι: α) να γίνει εξέταση του σημερινού πεδίου της ΚΑΛΟ στην Ελλάδα, β) να διαφανούν οι ευκαιρίες και τα εμπόδια για την ανάπτυξη ενός «οικοσυστήματος» που θα υποστηρίζει τους φορείς της ΚΑΛΟ και γ) να αποτυπωθούν οι τομείς περαιτέρω έρευνας για την ανάπτυξη της ΚΑΛΟ στην Ελλάδα.

Στην έρευνα έγινε συνδυασμός ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων: στη διαδικτυακή έρευνα με ερωτήσεις σε πέντε (5) τομείς από τους 1265 φορείς ΚΑΛΟ απάντησαν οι 251 και τα στοιχεία συλλέχθηκαν μεταξύ 10.4.2017 έως 31.5.2017. Αφού αναλύθηκαν οι απαντήσεις της πρωτογενούς έρευνας πραγματοποιήθηκε δευτερογενής στατιστική ανάλυση συσχέτισης με το λογισμικό SPSS. Πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις ημιδομημένες σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη και συνεντεύξεις με ομάδες εστίασης στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Καρδίτσα και το Ηράκλειο (συνολικά 15 συνεντεύξεις και 4 ομάδες εστίασης). Τα ευρήματα αξιολογήθηκαν από ομότιμα εμπλεκόμενα μέρη από την Ελλάδα και από, εκτός Ελλάδας, εμπειρογνώμονες.

Η έρευνα κατέδειξε ότι, στις εσωτερικές λειτουργίες των φορέων, οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες είναι έβδομες με ποσοστό 53% [σε σύνολο δεκαπέντε (15) λειτουργιών η πρώτη έχει ποσοστό 81% και η τελευταία 11%]. Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση της Καρδίτσας όπου οργανώθηκαν είκοσι εφτά (27) σεμινάρια για την προώθηση επικοινωνιακών και συνεργατικών δεξιοτήτων. Στους οργανωτικούς στόχους η προώθηση της εκπαίδευσης και του αλφαριθμητισμού συγκεντρώνει χαμηλό ποσοστό (26%) όταν ο πρώτος στόχος αγγίζει το 74% και ο τελευταίος το 3%. Ως προς το μορφωτικό επίπεδο το 41% των ηγετικών στελεχών έχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό και παρόμοιος αριθμός είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η δικτύωση καλύπτεται με γνώση, πληροφόρηση και μάθηση από τους άλλους. Τα εμπόδια στην ανάπτυξη της ΚΑΛΟ οφείλονται στην έλλειψη ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης, πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής, επιχειρηματικής υποστήριξης και κατάλληλων επιχειρηματικών δεξιοτήτων.

Προτείνονται για περαιτέρω έρευνα: α) να διεξαχθεί ποιοτική έρευνα για να κατανοηθούν οι προθέσεις και τα κίνητρα για την ίδρυση ενός φορέα ΚΑΛΟ, β) να πραγματοποιηθεί έρευνα για τους κοινωνικούς στόχους του κοινωνικού αντίκτυπου, γ) να μελετηθούν τα τοπικά οικοσυστήματα, οι λόγοι αδράνειας, τα εσωτερικά εμπόδια των φορέων της ΚΑΛΟ και δ) να ληφθούν αποφάσεις σε σχέση με την καθημερινή λειτουργία των φορέων.

Η τρίτη έρευνα που διεξήχθη από τους Κώστα (έρευνα-συγγραφή) και Μαστοράκη (βοηθό έρευνας) (2015) επεδίωκε να αναδείξει τη σημασία και το ρόλο των Οργανώσεων της Κοινωνικής Οικονομίας και των ΚΟΙΝΣΕΠ στην Ελλάδα μέσω μιας μελέτης περίπτωσης στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας.

Πραγματοποιήθηκαν δύο (2) έρευνες πεδίου: μία ποιοτική (με προσωπικές συνεντεύξεις και με τη χρήση πληροφοριακού υλικού από 22 εκπροσώπους και αρμόδια στελέχη ΚΟΙΝΣΕΠ, δημόσιους και Μη κυβερνητικούς φορείς της Περιφερειακής Ενότητας Καβάλας) και μία ποσοτική (με συνέντευξη και ταυτόχρονη συμπλήρωση δομημένου ερωτηματολογίου από τυχαίο δείγμα 260 ανέργων όλων των ηλικιών το χρονικό διάστημα Αυγούστου 2013-Ιουλίου 2015).

Το βασικό ερώτημα-υπόθεση εργασίας ήταν κατά πόσο και πως οι Οργανώσεις της Κοινωνικής Οικονομίας και των ΚΟΙΝΣΕΠ ενισχύουν την απασχόληση, την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού, την τόνωση της επιχειρηματικότητας και την ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας. Επιμέρους στόχοι ήταν να παρουσιαστούν σύντομα και περιεκτικά τα χαρακτηριστικά, τα κριτήρια ταξινόμησης, οι προσδιορισμοί, τα δεδομένα, τα στοιχεία, οι στρατηγικές, το νομικό πλαίσιο κ.ά. των ΚΟΙΝΣΕΠ και των Οργανώσεων Κοινωνικής Οικονομίας στην Ελλάδα.

Τα συμπεράσματα της έρευνας ανέδειξαν ότι δεν υπάρχει καταρτισμένο/(εξ)ειδικευμένο προσωπικό στη διοίκηση και τη διαχείριση των ΚΟΙΝΣΕΠ.

Η τέταρτη έρευνα διεξήχθη από το πρόγραμμα INTERREG (2018) με την επωνυμία «European Territorial Cooperation Programme Interreg V-A Greece-Bulgaria 2014-2020». Αφορούσε το προφίλ των κοινωνικών επιχειρήσεων και των κοινωνικών επιχειρηματιών στο ελληνικό τμήμα της διασυνοριακής περιοχής Ελλάδας-Βουλγαρίας.

Ο κύριος σκοπός του project ήταν να αναπτυχθεί το «πιστοποιητικό κοινωνικής επιχειρηματικότητας» (με αξιολόγηση μέσω πιλοτικών test). Στο project: α) παρουσιάστηκε το προφίλ των κοινωνικών επιχειρήσεων και των οικοσυστημάτων, β) «παραδόθηκε» ένα υψηλής ποιότητας πακέτο κατάρτισης στους κοινωνικούς επιχειρηματίες (ευάλωτα οικονομικά και επαγγελματικά νέα άτομα) στην ελληνική πλευρά της διασυνοριακής περιοχής του προγράμματος INTERREG V-A “GREECE-BULGARIA 2014-2020” και γ) εξετάστηκε το προφίλ των υπαρχόντων και δυνητικών κοινωνικών επιχειρηματιών, τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο και οι δεξιότητές τους.

Συμμετείχαν τρεις (3) εταίροι από την Ελλάδα, τρεις (3) εταίροι από τη Βουλγαρία και ήταν διάρκειας δύο (2) ετών. Το project συγχρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και εθνικούς πόρους των χωρών που συμμετείχαν. Ένα από τα πακέτα εργασίας αφορούσαν την εκπαίδευση και επιμόρφωση των κοινωνικών επιχειρηματιών. Διαφάνηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των μελών και των εργαζομένων των φορέων ΚΑΛΟ είναι αρκετά υψηλό (η πλειοψηφία έχει ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση και έχουν αποκτήσει μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό τίτλο).

Κύρια εμπόδια των κοινωνικών επιχειρηματιών θεωρούνται: α) η έλλειψη γνώσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (σχολεία, παν/μια) για τους φορείς της κοινωνικής οικονομίας, β) η τυπική και η άτυπη εκπαίδευση δε γνώριζαν την ΚΑΛΟ και το ρόλο της στην ανάπτυξη και γ) δεν υπάρχουν εκπαιδευτικά προγράμματα για να αναπτυχθούν οι κοινωνικές επιχειρήσεις και οι δεξιότητες των κοινωνικών επιχειρηματιών.

Τα συλλεχθέντα δεδομένα ήταν πρωτογενή (μέσω ποσοτικής έρευνας) και δευτερογενή (μέσω επίσημων εκδόσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εγγράφων και αναφορών από το Υπουργείο). Η πρώτη ποσοτική έρευνα (Αύγουστος 2018-Ιανουάριος 2019) με ανώνυμο διαδικτυακό ερωτηματολόγιο (μέσω email, webpages and social media) διερεύνησε πενήντα δύο (52) υφιστάμενες κοινωνικές επιχειρήσεις (από τις 205 που λειτουργούσαν) στη διασυνοριακή περιοχή. Η δεύτερη ποσοτική έρευνα-σε μία από τις τρεις (3) θεματικές ενότητες-διερεύνησε τις εκπαιδευτικές ανάγκες για ένα εξειδικευμένο πρόγραμμα σπουδών για την κοινωνική επιχειρηματικότητα. Μία από τις ερωτήσεις-κλειδιά του ερωτηματολογίου αφορούσε το προφίλ του συμμετέχοντα στην ΚΑΛΟ και το εκπαιδευτικό του επίπεδο.

Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο του δείγματος περίπου το 40% έχει τελειώσει το Παν/μιο και περίπου 21% έχει μεταπτυχιακό/διδακτορικό τίτλο (στην ομάδα του management το ιδρυτικό μέλος/ιδιοκτήτης σε ποσοστό 50% έχει τελειώσει την ανώτατη εκπαίδευση και σε ποσοστό 36,54% έχει μεταπτυχιακό/διδακτορικό τίτλο). Πολλοί συμμετέχοντες είχαν ικανότητες: α) στην οικονομική διαχείριση, β) στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, γ) στην κατανόηση του νομικού πλαισίου, δ) στο branding, ε) στις ανθρώπινες σχέσεις, στ) στην ανάπτυξη επιχειρηματικής στρατηγικής

και σχεδίου, ζ) στην εισαγωγή νέων προϊόντων ή υπηρεσιών και η) στην αποτελεσματική χρήση της διαθέσιμης τεχνολογίας.

Η δεύτερη ποσοτική έρευνα (Αύγουστος 2018-Ιανουάριος 2019, με 126 ανώνυμα διαδικτυακά ερωτηματολόγια μέσω email, webpages and social media) αφορούσε τους δυνητικούς κοινωνικούς επιχειρηματίες και εξέτασε πόσο εξοικειωμένοι είναι οι κοινωνικοί επιχειρηματίες με την κοινωνική οικονομία/κοινωνική επιχειρηματικότητα (41,67 % αρκετά εξοικειωμένοι και 30% ενεργά εμπλεκόμενοι στην κοινωνική επιχειρηματικότητα) και τις εκπαιδευτικές προτιμήσεις στην απόκτηση γνώσεων (μέσω πληροφόρησης, εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, συμβουλευτικής) για την κοινωνική επιχειρηματικότητα. Το δείγμα ήταν άνεργοι, μισθωτοί, φοιτητές και αυτο-απασχολούμενοι. Στις ερωτήσεις-κλειδιά του ερωτηματολογίου εξετάστηκαν οι εκπαιδευτικές ανάγκες σε ένα εξειδικευμένο αναλυτικό πρόγραμμα σχετιζόμενο με θεματικές ενότητες: α) *εισαγωγή στην κοινωνική επιχειρηματικότητα*, β) *επιχειρηματική εκκίνηση (start-up) κοινωνικής επιχείρησης* και γ) *ανάπτυξη κοινωνικής επιχείρησης*.

Ως προς το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος, σαράντα επτά (47) άτομα αποφοίτησαν από ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τριάντα δύο (32) κατείχαν μεταπτυχιακό τίτλο.

Η ενότητα «*εισαγωγή στην κοινωνική επιχειρηματικότητα*» θεωρείται η σημαντικότερη με πιο βασικές θεματικές τις «*βασικές αρχές κοινωνικής επιχειρηματικότητας*» και το «*νομικό πλαίσιο των κοινωνικών επιχειρήσεων*». Ο λόγος είναι ότι απαιτείται οι κοινωνικοί επιχειρηματίες να γνωρίζουν για τη δημοκρατία, την ισότητα, την ανεξαρτησία, τη δικαιοσύνη, το σεβασμό στον άνθρωπο και στο περιβάλλον, την προτεραιότητα στο άτομο και τη βιωσιμότητα, την ανάπτυξη μοντέλων κοινωνικής επιχειρηματικότητας, την έρευνα αγοράς και τη δικτύωση, τη μέτρηση κοινωνικού αντίκτυπου, το marketing, τα οικονομικά θέματα, τις βασικές αρχές management, το management ομάδων και για τη λήψη αποφάσεων. Στην ενότητα «*start-up κοινωνικής επιχείρησης*» όλες οι θεματικές αξιολογούνται ως σημαντικές (με μεγαλύτερη βαρύτητα «*η αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικής ευκαιρίας*» και η «*έρευνα αγοράς*»). Η ενότητα «*στρατηγική σκέψη*» θεωρείται η τρίτη πιο σημαντική. Στην ενότητα «*ανάπτυξη κοινωνικής επιχείρησης*» όλες οι θεματικές θεωρήθηκαν αυξημένης σπουδαιότητας με πιο σημαντικές τις: «*management ομάδων*», «*μέτρηση κοινωνικού αντίκτυπου*» και «*management ανθρώπινου δυναμικού*».

Η τρίτη έρευνα (ποιοτική με ημιδομημένη συνέντευξη) (Σεπτέμβριος-Δεκέμβριος 2018) έδινε έμφαση στις εκπαιδευτικές ανάγκες (εκπαιδευτικό περιεχόμενο, δεξιότητες και εκπαιδευτικές τεχνικές) δέκα (10) ιδιοκτητών, διευθυντών κοινωνικών επιχειρήσεων και συμβούλων κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Οι ερωτήσεις-κλειδιά αφορούσαν: α) το προφίλ του συμμετέχοντα, β) το εκπαιδευτικό επίπεδο, γ) τις εκπαιδευτικές ανάγκες, δ) τις προτεινόμενες επιμορφωτικές τεχνικές, ε) τις επικρατέστερες δεξιότητες του κοινωνικού επιχειρηματία, στ) τις προτεινόμενες επιμορφωτικές τεχνικές, ζ) το επικρατέστερο χαρακτηριστικό του κοινωνικού επιχειρηματία και η) τις προτεινόμενες επιμορφωτικές τεχνικές. Ως προς το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων και των ιδιοκτητών διαφάνηκε ότι είναι αρκετά υψηλό (το 70% των εργαζομένων με πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης).

Ως προς τον τρόπο εκπαίδευσης για τις θεωρητικές ενότητες: «*βασικές αρχές κοινωνικής επιχειρηματικότητας*», «*θεσμικό πλαίσιο*», «*οικονομικά*», «*ηγεσία*» και «*πωλήσεις*» προτιμώνται οι κλασικές μέθοδοι, δηλ. διαλέξεις και μελέτη ενώ για τις πρακτικές ενότητες: «*έρευνα αγοράς*», «*μέτρηση κοινωνικού αντίκτυπου*» προτιμώνται σύγχρονες και δυναμικές τεχνικές, δηλ. μελέτες περίπτωσης και βιωματική μάθηση. Ως προς την επιμορφωτική τεχνική οι κοινωνικοί επιχειρηματίες προτιμούν για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων: τις παραδοσιακές/συμβατικές μαθησιακές τεχνικές, δηλ. ομιλίες και μελέτη σε ποσοστό 16%, τις μελέτες περίπτωσης σε ποσοστό 19%, τη βιωματική μάθηση μέσω ασκήσεων, πρακτικής ή άλλης τεχνικής σε ποσοστό 21%, την προσομοίωση των επιχειρήσεων σε ποσοστό 14%, τις ανοιχτές συζητήσεις σε ποσοστό 16% και τις παρουσιάσεις σε ποσοστό 14%. Επίσης προτιμάται η ανάπτυξη του κοινωνικού προφίλ μέσω των παραδοσιακών μορφών εκπαίδευσης.

Πιο βασικές δεξιότητες των κοινωνικών επιχειρηματιών θεωρούνται: η αναγνώριση των κοινωνικών αναγκών, η προετοιμασία του επιχειρηματικού σχεδίου, η έμπνευση και η κινητοποίηση, η ηγεσία, η αποτελεσματική στελέχωση, η αποτελεσματική διαπραγμάτευση, η λήψη απόφασης, η κοινωνική δικτύωση και η προφορική επικοινωνία. Ως προς τον τρόπο σκέψης ο κοινωνικός επιχειρηματίας διακρίνεται από κοινωνική ευαισθητοποίηση (sentitization) και κοινωνική ανησυχία (concern) χρησιμοποιώντας καινοτομικές μεθόδους για την επίτευξη βιώσιμης κοινωνικής αξίας, όραμα, καινοτομία και δημιουργικότητα. Το επιχειρηματικό πνεύμα συγκαταλέγεται ανάμεσα στα πέντε (5) πρώτα χαρακτηριστικά (και στα συνολικά χαρακτηριστικά

συγκαταλέγεται δεύτερο). Για το χαρακτηριστικό του επιχειρηματικού πνεύματος προτιμώνται η προσομοίωση των επιχειρήσεων και οι ανοιχτές συζητήσεις.

Στην πέμπτη έρευνα η τελική έκθεση διεξήχθη από την Olympic Training and Consulting Ltd-χρηματοδοτήθηκε από το ΙΚΥ και το Erasmus πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης-το 2016 με την επωνυμία S.E.S.B.A. (Social Enterprise Skills for Business Advisers). Η έρευνα επισκόπησης πραγματοποιήθηκε σε έξι (6) χώρες: Ελλάδα, Ιρλανδία, Μάλτα, Εσθονία, Ιταλία και Βουλγαρία, με ερωτηματολόγιο με τη μέθοδο Likert. Το ερωτηματολόγιο ήταν μεταφρασμένο σε διαφορετικές γλώσσες και συλλέχθηκαν πρωτογενή και δευτερογενή δεδομένα.

Τα πρωτογενή δεδομένα, από οργανισμούς και οντότητες που υποστήριζαν τους κοινωνικούς επιχειρηματίες ή τους παρείχαν συμβουλευτική, αφορούσαν: παροχή συμβουλευτικής, επιχειρηματικής συμβουλευτικής, υποστηρικτικού πλαισίου για τις start-up και τις ανάγκες κοινωνικών επιχειρηματιών για συμβουλευτική. Τα πρωτογενή δεδομένα τα συνέλεξαν μέσω desktop studies και συνεντεύξεων, στατιστικών δεδομένων, ερωτηματολογίων και (προαιρετικά) συζητήσεων στρογγυλής τραπέζης.

Τα δευτερογενή δεδομένα αντλήθηκαν από επίσημες ιστοσελίδες, αναφορές, επίσημα έγγραφα κλπ.

Στα αποτελέσματα έρευνας για την Ελλάδα βρέθηκε ότι: α) Η κοινωνική επιχειρηματικότητα ενθαρρύνεται από την κρατική πολιτική, τα ευρωπαϊκά προγράμματα, τις τοπικές και περιφερειακές στρατηγικές, την εθνική χρηματοδότηση (ερώτηση 9), β) Τα prospectus, βιβλία κ.ά. αποτελούν τρόπους που ευαισθητοποιούν για την κοινωνική επιχειρηματικότητα (ερώτηση 11), γ) η ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας δυσχεραίνεται ανάμεσα στα άλλα από την έλλειψη γνώσης κλπ. (ερώτηση 13), δ) η υποστήριξη αφορά κυρίως θέματα συμβουλευτικής, επιμόρφωσης, επιχειρηματικού προσανατολισμού, χρηματοδότησης, ενθάρρυνσης, καλύτερου νομικού πλαισίου, έμπνευσης κ.ά. (ερώτηση 15), ε) οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που χρειάζονται οι κοινωνικές επιχειρήσεις και η εκπαίδευση/επιμόρφωση που θεωρούν την πιο κατάλληλη αφορούν τη συμμετοχή σε χρηματοδοτικά προγράμματα, οικονομικά, στρατηγικό και επιχειρηματικό σχεδιασμό, ανάλυση αγοράς, πρόσβαση στις αγορές, έρανο (fund raising), τεχνολογία κ.ά. (ερώτηση 17 και 22), στ) υφίσταται ανάγκη για εξειδικευμένη επιμόρφωση στην κοινωνική επιχειρηματικότητα (ερώτηση

19), ζ) η καταλληλότερη εκπαίδευση/επιμόρφωση παρέχεται μέσω της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, της επαγγελματικής επιμόρφωσης, της μη τυπικής και άτυπης επιμόρφωσης. Αφορά εκπαίδευση στις αρχές των συνεταιρισμών και διαδραστική επιμόρφωση υπό το πρίσμα της δια βίου μάθησης (ερώτηση 20 και 21), η) η εκπαίδευση/επιμόρφωση παρέχεται στα επαγγελματικά σχολεία και κολλέγια, επαγγελματικά επιμορφωτικά κέντρα, πανεπιστήμια και οργανισμούς που παρέχουν εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες (ερώτηση 24), θ) τα είδη των μαθημάτων (courses) παρέχονται μέσω εργαστηρίων και σεμιναρίων κ.ά. (ερώτηση 26), ι) προτιμάται η επιμόρφωση κατά τη διάρκεια της εργασίας, η «μεικτή» (blended) μάθηση κ.ά. (ερώτηση 28), κ) οι απαιτούμενες επιχειρηματικές δεξιότητες αφορούν: την προσωπική εκπλήρωση δημιουργίας αξίας, τις συνεργασίες με τοπικές αρχές, το νόμιμο κέρδος, την ικανότητα προσαρμογής, την ενέργεια κατά την ανάλυση (act upon analysis), την κατανόηση των κινήτρων των ενδιαφερόμενων μερών, τις δεξιότητες επίλυσης και διαχείρισης συγκρούσεων, τις δεξιότητες διαχείρισης κρίσης, τις επικοινωνιακές δεξιότητες, την πρωτοβουλία, τη δημιουργική σκέψη σε ασαφή προβλήματα, την εκτίμηση και διαχείριση κινδύνου, την αναγνώριση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών, την επιμονή και μάθηση από την αποτυχία, την ομαδική συνεργασία, την ειλικρίνεια στην αλλαγή, την ικανότητα πρόληψης, την καινοτομία, τη συμμετοχική ηγεσία, τη σχέση με τοπικές αρχές, τη δικτύωση, την οργανωτική δομή και κουλτούρα κ.ά. (ερώτηση 30 και 31).

2.2. ΕΡΕΥΝΕΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ

Στην πρώτη έρευνα με την επωνυμία “Edu4sent: Developing The Competences Of Educators To Promote Social Entrepreneurship Of Adults (<http://edu4sent.org/>)” συμμετέχουν οι χώρες: Ελλάδα, Τουρκία, Ιταλία και Πολωνία. Είναι ένα συγχρηματοδοτούμενο Erasmus πρόγραμμα και η Ελλάδα είναι εταίρος στο πρόγραμμα μέσω του Ινστιτούτου Επιχειρηματικής Ανάπτυξης. Ξεκίνησε 30.12.2019 και θα λήξει 30.12.2021.

Το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε νεαρούς μετανάστες και αιτούντες άσυλο και στοχεύει να ενδυναμώσει τις δεξιότητες, ικανότητες και τις γνώσεις τους ώστε να γίνουν κοινωνικοί επιχειρηματίες και να δημιουργήσουν τις δικές τους

επιχειρήσεις. Οι μαθησιακές ευκαιρίες στο πεδίο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας είναι υψηλής ποιότητας για τους εκπαιδευτές/επαγγελματίες που δεν είχαν προηγούμενη σχετική γνώση για το χώρο και για τους χαμηλών δεξιοτήτων μετανάστες. Επίσης ενισχύονται οι ικανότητες των εκπαιδευτών ως επιμορφωτές των επιμορφωτών στην κοινωνική επιχειρηματικότητα. Το πρόγραμμα για τις απαιτούμενες δεξιότητες στην κοινωνική επιχειρηματικότητα παρέχεται με on-line μαθήματα, μέσω ψηφιακής πλατφόρμας.

Η δεύτερη έρευνα διεξήχθη από το Lyon (2011) και αφορούσε το ρόλο των κοινωνικών επιχειρήσεων στην παροχή δημοσίων υπηρεσιών.

Η έρευνα ήταν ποιοτική (μέσω συνεντεύξεων), ποσοτική και ανάλυση τριών (3) μελετών περίπτωσης. Η έρευνα αναδεικνύει τις ικανότητες που είχαν οι managers των κοινωνικών επιχειρήσεων να επηρεάζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη και είχε ως αποτέλεσμα η κυβέρνηση και η τοπική κυβέρνηση να ευαισθητοποιηθούν μέσω επιμόρφωσης και διοργάνωσης σεμιναρίων.

Η τρίτη έρευνα διεξήχθη από τους Abdullah, Johari, Bakri και Razak (2013) και αφορούσε στη συνεργασία φοιτητών και γυναικών επιχειρηματιών σε πρόγραμμα κοινωνικής επιχειρηματικότητας με Πανεπιστήμιο της Μαλαισίας.

Σκοπός της έρευνας ήταν να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητα και η επίτευξη των στόχων όταν εθελοντές φοιτητές έμεναν για ένα μήνα με γυναίκες επιχειρηματίες για να τις βοηθήσουν να βελτιώσουν τις επιχειρήσεις τους. Στο πρόγραμμα συμμετείχαν τετρακόσιοι (400) φοιτητές, διακόσιες (200) γυναίκες κοινωνικοί επιχειρηματίες και σαράντα (40) ομιλητές. Η έρευνα διεξήχθη το 2013 με τηλεφωνικές συνεντεύξεις (με ανοιχτού τύπου ερωτήσεις).

Η ποιοτική ανάλυση των απαντήσεων αποκάλυψε ενδιαφέροντα αποτελέσματα: α) όλοι οι ομιλητές συμφώνησαν ότι το πρόγραμμα είχε έντονο ενδιαφέρον στη νεολαία για να αναμειχθεί σε επιχειρήσεις, β) όλοι οι φοιτητές, οι γυναίκες επιχειρηματίες και οι ομιλητές συμφώνησαν ότι το πρόγραμμα θα έπρεπε να υποστηριχθεί και να επεκταθεί στο μέλλον, γ) το 90% των γυναικών επιχειρηματιών, μέσω του προγράμματος, βελτίωσαν τις επιχειρήσεις τους, και δ) το 80% των φοιτητών συμφώνησε ότι θα μπορούσαν να εφαρμόσουν τις γνώσεις που έμαθαν στο σχολείο για την επιχειρηματικότητα, τις δεξιότητες, την ηγεσία και το management σε πραγματικές

συνθήκες. Προτείνεται για περαιτέρω έρευνα: μία ποιοτική ανάλυση με περισσότερες σε βάθος ερωτήσεις, περισσότερους αποκρινόμενους και συλλογή περισσότερων δεδομένων για να αναδειχθεί η αποτελεσματικότητα του προγράμματος.

Η τέταρτη έρευνα που διεξήχθη από τον Alves (2015) μέσω του ευρωπαϊκού χρηματοδοτούμενου ERASMUS προγράμματος “Social Innovation for Resilient Communities (SIRClE)” ενσωματώνει εργαλεία και μεθόδους για ενεργούς πολίτες και κοινωνική επιχειρηματικότητα. Η έρευνα σκόπευε να κατανοηθούν οι ανάγκες, οι προσδοκίες και οι φιλοδοξίες όσων επιθυμούν να γίνουν δημιουργοί αλλαγών (change makers) και κοινωνικοί επιχειρηματίες.

Το online ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από τις χώρες-εταίρους (Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ρουμανία, Αυστρία, Ισπανία) το χρονικό διάστημα Ιανουαρίου-Φεβρουαρίου 2015 με δείγμα διακοσίων ενενήντα δύο (292) κοινωνικών επιχειρηματιών/άνεργων νέων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας και οι αλλαγές που οι κοινωνικοί επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν στους οργανισμούς και την καθημερινή τους ζωή τους οδηγούν στην οργάνωση επιμορφωτικών/μαθησιακών διαδικασιών για να αναπτύξουν δεξιότητες και ικανότητες. Το 71% του δείγματος απάντησε θετικά σε μελλοντικές επιμορφωτικές διεργασίες, το 14% αρνητικά και το 15% με αμφιβολία. Όσον αφορά τον τύπο της επιμόρφωσης η τάση αφορά βραχυχρόνιες επιμορφώσεις όπως τα μονοήμερα μαθήματα και τα μαθήματα του Σαββατοκύριακου ενώ το κανονικό coaching και η online μάθηση υπερτερούν. Επίσης οι περισσότεροι συμμετέχοντες τάσσονται υπέρ της μεικτής μάθησης με έμφαση στην πρακτική παρά στη θεωρία. Προτείνεται για περαιτέρω έρευνα: πιο εκ βαθέων συνεντεύξεις με κοινωνικούς επιχειρηματίες είτε με τυχαία δειγματοληψία είτε με συγκεκριμένα ενδιαφερόμενα μέρη.

Στην πέμπτη έρευνα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας S.E.S.B.A. (Social Enterprise Skills for Business Advisers) για τις υπόλοιπες πέντε (5) χώρες: Ιρλανδία, Ιταλία, Βουλγαρία, Μάλτα και Εσθονία (για την Ελλάδα παρουσιάστηκαν στις έρευνες της Ελλάδας). Η έρευνα διεξήχθη το 2016.

Τα αποτελέσματα της έρευνας για την Ιρλανδία έδειξαν ότι: α) η μη τυπική επιμόρφωση και οι καμπάνιες πληροφοριακού χαρακτήρα από τις ΜΚΟ, αποτελούν τρόπους που ευαισθητοποιούν για την κοινωνική επιχειρηματικότητα (ερώτηση 11),

β) δε χρειάζονται περισσότερα μαθήματα (courses) για τις κοινωνικές επιχειρήσεις (ερώτηση 12), γ) η ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας δυσχεραίνεται από τις χρηματοδοτικές ευκαιρίες, την έλλειψη γνώσης/συμβουλευτικών υπηρεσιών/νομικού πλαισίου/κρατικών πολιτικών, την πρόσβαση σε πιστώσεις κλπ. (ερώτηση 13), δ) η υποστήριξη αφορά κυρίως σε θέματα συμβουλευτικής, επιμόρφωσης, επιχειρηματικού προσανατολισμού, ενθάρρυνσης, κ.ά. (ερώτηση 15), ε) οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που χρειάζονται οι κοινωνικές επιχειρήσεις και η εκπαίδευση/επιμόρφωση που θεωρούν την πιο κατάλληλη αφορούν τη συμμετοχή σε χρηματοδοτικά προγράμματα, οικονομικά, συμμετοχική ηγεσία, στρατηγικό και επιχειρηματικό σχεδιασμό, πρόσβαση στις αγορές, έρανο (fund raising), ανάλυση αγοράς, διακυβέρνηση κ.ά. (ερώτηση 17 και 22), στ) η καταλληλότερη εκπαίδευση/επιμόρφωση παρέχεται μέσω της επαγγελματικής επιμόρφωσης και της μη τυπικής και άτυπης επιμόρφωσης (ερώτηση 20), ζ) η εκπαίδευση/επιμόρφωση παρέχεται μέσω των σχολείων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και των επαγγελματικών σχολών/κολλεγίων (ερώτηση 24), η) τα είδη των μαθημάτων (courses) μέσω εργαστηρίων και σεμιναρίων, μακροχρόνιων μαθημάτων (1-6 μήνες), βραχυχρόνιων μαθημάτων (1-2 εβδομάδες) κ.ά. (ερώτηση 26), θ) προτιμάται η επιμόρφωση κατά τη διάρκεια της εργασίας, η «μεικτή» (blended) μάθηση, τα μαθήματα μέσω διαδικτύου, part-time μαθήματα κ.ά. (ερώτηση 28), ι) οι απαιτούμενες επιχειρηματικές δεξιότητες αφορούν: επικοινωνιακές δεξιότητες, πρωτοβουλίες, ορισμό προβλήματος/ευκαιριών και λύσεων για τη δημιουργία αξίας, δημιουργική σκέψη σε ασαφή προβλήματα, αξιολόγηση και διαχείριση κινδύνου, αναγνώριση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών, επιμονή και μάθηση από την αποτυχία, ομαδική συνεργασία, ειλικρίνεια αλλαγής, αυτόνομη λήψη απόφασης, καινοτομία, συμμετοχική ηγεσία, σχέσεις με τις τοπικές κοινότητες, δικτύωση, οργανωτική δομή και κουλτούρα, συνεργασίες με τοπικές αρχές, διαχείριση των εθελοντών, ικανότητα προσαρμογής, ενέργεια κατά την ανάλυση (act upon analysis), κατανόηση των κινήτρων των ενδιαφερόμενων μερών, ικανότητα πρόληψης, κ.ά. (ερώτηση 30).

Στα αποτελέσματα της έρευνας για τη Μάλτα βρέθηκε ότι: α) Η μη τυπική επιμόρφωση, οι καμπάνιες πληροφοριακού χαρακτήρα από τις κρατικές αρχές και τις ΜΚΟ, τα τηλεοπτικά spot, αποτελούν τρόπους που ευαισθητοποιούν για την κοινωνική επιχειρηματικότητα (ερώτηση 11), β) η ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας δυσχεραίνεται από τις αντιλήψεις της κοινότητας, το τοπικό

επιχειρηματικό περιβάλλον, τις χρηματοδοτικές ευκαιρίες, την έλλειψη γνώσης/συμβουλευτικών υπηρεσιών/νομικού πλαισίου, την πρόσβαση σε πιστώσεις, την πρόσβαση στην αγορά κλπ. (ερώτηση 13), γ) η υποστήριξη αφορά κυρίως θέματα χρηματοδότησης, έμπνευσης, συμβουλευτικής, επιμόρφωσης, επιχειρηματικού προσανατολισμού, ενθάρρυνσης, καλύτερου νομικού πλαισίου, πρόσβασης σε ευκαιρίες δημοσίων συμβάσεων κ.ά. (ερώτηση 15), δ) οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που χρειάζονται οι κοινωνικές επιχειρήσεις και η εκπαίδευση/επιμόρφωση που θεωρούν την πιο κατάλληλη αφορούν τα οικονομικά, νομικές υπηρεσίες, στρατηγικό και επιχειρηματικό σχεδιασμό, πρόσβαση στις αγορές, έρανο (fund raising), συμμετοχική ηγεσία κ.ά. (ερώτηση 17 και 22), ε) προτιμάται η επιμόρφωση κατά τη διάρκεια της εργασίας, η «μεικτή» (blended) μάθηση, τα μαθήματα μέσω διαδικτύου, part-time μαθήματα κ.ά. (ερώτηση 28), στ) οι απαιτούμενες επιχειρηματικές δεξιότητες αφορούν: επικοινωνιακές δεξιότητες, πρωτοβουλίες, ορισμό προβλήματος/ευκαιριών και λύσεων για τη δημιουργία αξίας, ενέργεια κατά την ανάλυση (act upon analysis), προσωπική εκπλήρωση δημιουργίας αξίας, αναγνώριση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών, επιμονή και μάθηση από την αποτυχία, κατανόηση των κινήτρων των ενδιαφερόμενων μερών, ομαδική συνεργασία, ειλικρίνεια αλλαγής, αυτόνομη λήψη απόφασης, καινοτομία, συμμετοχική ηγεσία, σχέσεις με τις τοπικές κοινότητες, δικτύωση, ικανότητα προσαρμογής, ικανότητα πρόληψης, κ.ά. (ερώτηση 30).

Στα αποτελέσματα της έρευνας για την Εσθονία καταγράφονται τα εξής: α) Η μη τυπική επιμόρφωση, οι καμπάνιες πληροφοριακού χαρακτήρα από τις κρατικές αρχές και τις ΜΚΟ, τα τηλεοπτικά spot, τα prospectus, τα βιβλία αποτελούν τρόπους που ευαισθητοποιούν για την κοινωνική επιχειρηματικότητα (ερώτηση 11), β) η ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας δυσχεραίνεται από τις χρηματοδοτικές ευκαιρίες, την έλλειψη γνώσης/κρατικών πολιτικών κλπ. (ερώτηση 13), γ) η υποστήριξη αφορά κυρίως θέματα χρηματοδότησης, έμπνευσης, συμβουλευτικής, επιμόρφωσης, επιχειρηματικού προσανατολισμού, ενθάρρυνσης, κ.ά. (ερώτηση 15), δ) οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που χρειάζονται οι κοινωνικές επιχειρήσεις και η εκπαίδευση/επιμόρφωση που θεωρούν την πιο κατάλληλη αφορούν την τεχνολογία, συμμετοχή σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα, επιχειρηματικό και στρατηγικό σχεδιασμό, έρανο (fund raising), οικονομικά κ.ά. (ερώτηση 17 και 22), ε) τα είδη των μαθημάτων (courses) μέσω εργαστηρίων και σεμιναρίων, βραχυχρόνιων μαθημάτων (1-2 εβδομάδες) κ.ά. (ερώτηση 26), στ) προτιμάται η επιμόρφωση κατά τη διάρκεια

της εργασίας, η «μεικτή» (blended) μάθηση, part-time μαθήματα κ.ά.(ερώτηση 28), ζ) οι απαιτούμενες επιχειρηματικές δεξιότητες αφορούν: πρωτοβουλίες, ορισμό προβλήματος/ευκαιριών και λύσεων για τη δημιουργία αξίας, ενέργεια κατά την ανάλυση (act upon analysis), δημιουργική σκέψη σε ασαφή προβλήματα, εκτίμηση και διαχείριση κινδύνου, προσωπική εκπλήρωση δημιουργίας αξίας, αναγνώριση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών, επιμονή και μάθηση από την αποτυχία, κατανόηση των κινήτρων των ενδιαφερόμενων μερών, ομαδική συνεργασία, ειλικρίνεια αλλαγής, αυτόνομη λήψη απόφασης, καινοτομία, συμμετοχική ηγεσία, συνεργασίες με τοπικές κοινότητες, σχέσεις με τις τοπικές κοινότητες, δικτύωση, οργανωτική δομή και κουλτούρα, διαχείριση εθελοντών, ικανότητα πρόληψης, κ.ά. (ερώτηση 30).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας για την Ιταλία: α) Η μη τυπική επιμόρφωση, οι καμπάνιες πληροφοριακού χαρακτήρα από τις κρατικές αρχές, τα τηλεοπτικά spot, αποτελούν τρόπους που ευαισθητοποιούν για την κοινωνική επιχειρηματικότητα (ερώτηση 11), β) η ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας δυσχεραίνεται από τις χρηματοδοτικές ευκαιρίες, την έλλειψη γνώσης/κρατικών πολιτικών, πρόσβαση σε πιστώσεις κλπ. (ερώτηση 13), γ) η υποστήριξη αφορά κυρίως θέματα χρηματοδότησης, επιμόρφωσης, επιχειρηματικού προσανατολισμού, πρόσβαση σε ευκαιρίες δημοσίων συμβάσεων κ.ά. (ερώτηση 15), δ) οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που χρειάζονται οι κοινωνικές επιχειρήσεις και η εκπαίδευση/επιμόρφωση που θεωρούν την πιο κατάλληλη αφορούν την τεχνολογία, έρανο (fund raising), πρόσβαση σε αγορές, συμμετοχή σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα, επιχειρηματικό και στρατηγικό σχεδιασμό, ανάλυση αγορών, διακυβέρνηση κ.ά. (ερώτηση 17 και 22), ε) η καταλληλότερη εκπαίδευση/επιμόρφωση παρέχεται μέσω της επαγγελματικής επιμόρφωσης και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ερώτηση 20), στ) τα είδη των μαθημάτων (courses) μέσω κανονικών μαθημάτων προγράμματος σπουδών στην τυπική εκπαίδευση, μακροχρόνιων μαθημάτων και εργαστηρίων/σεμιναρίων κ.ά. (ερώτηση 26), ζ) προτιμάται η επιμόρφωση με full-time και part-time μαθήματα κ.ά. (ερώτηση 28), η) οι απαιτούμενες επιχειρηματικές δεξιότητες αφορούν: επικοινωνιακές δεξιότητες, πρωτοβουλίες, ορισμό προβλήματος/ευκαιριών και λύσεων για τη δημιουργία αξίας, ενέργεια κατά την ανάλυση (act upon analysis), εκτίμηση και διαχείριση κινδύνου, αναγνώριση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών, επιμονή και μάθηση από την αποτυχία, κατανόηση των κινήτρων των ενδιαφερόμενων μερών, ομαδική συνεργασία, ειλικρίνεια αλλαγής, καινοτομία, συμμετοχική ηγεσία,

συνεργασίες με τοπικές κοινότητες, σχέσεις με τις τοπικές κοινότητες, δικτύωση, οργανωτική δομή και κουλτούρα, διακυβέρνηση κ.ά. (ερώτηση 30).

Στα αποτελέσματα της έρευνας για τη Βουλγαρία βρέθηκε ότι: α) Η μη τυπική επιμόρφωση, οι καμπάνιες πληροφοριακού χαρακτήρα από τις κρατικές αρχές και τις ΜΚΟ αποτελούν τρόπους που ευαισθητοποιούν για την κοινωνική επιχειρηματικότητα (ερώτηση 11), β) η ανάπτυξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας δυσχεραίνεται από το τοπικό επιχειρηματικό περιβάλλον, την πρόσβαση σε πιστώσεις και αγορά κλπ. (ερώτηση 13), γ) η υποστήριξη αφορά κυρίως θέματα χρηματοδότησης, επιμόρφωσης, συμβουλευτικής, ενθάρρυνσης, καλύτερου νομικού πλαισίου κ.ά. (ερώτηση 15), δ) οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που χρειάζονται οι κοινωνικές επιχειρήσεις και η εκπαίδευση/επιμόρφωση που θεωρούν την πιο κατάλληλη αφορούν τα οικονομικά, νομικές υπηρεσίες, έρανο (fund raising), διακυβέρνηση, συμμετοχή σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα, επιχειρηματικό και στρατηγικό σχεδιασμό κ.ά. (ερώτηση 17 και 22), ε) η εκπαίδευση/επιμόρφωση παρέχεται μέσω των οργανισμών που παρέχουν εξειδικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες (ερώτηση 24), στ) τα είδη των μαθημάτων (courses) μέσω μακροχρόνιων μαθημάτων, εργαστηρίων και σεμιναρίων κ.ά. (ερώτηση 26), ζ) προτιμάται η επιμόρφωση κατά τη διάρκεια της εργασίας κ.ά. (ερώτηση 28), η) οι απαιτούμενες επιχειρηματικές δεξιότητες αφορούν: πρωτοβουλίες, ομαδική συνεργασία, ειλικρίνεια αλλαγής, καινοτομία, διακυβέρνηση κ.ά. (ερώτηση 30).

Η έκτη έρευνα αφορούσε project της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την επωνυμία MEDUP! χρονικής περιόδου 2018-2022 με χώρες την Παλαιστίνη, την Τυνησία, την Αίγυπτο, την Ιορδανία, το Λίβανο και το Μαρόκο (τα παρόντα στοιχεία αναφέρονται στο Μαρόκο). Ο σκοπός της έρευνας ήταν να χαρτογραφηθούν και να περιγραφούν οι πολιτικές, το νομικό πλαίσιο, τα ενδιαφερόμενα μέρη, οι υποστηρικτικοί οργανισμοί, τα προγράμματα και οι κοινωνικές επιχειρήσεις στο Μαρόκο. Πιο συγκεκριμένα: α) η χαρτογράφηση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στο Μαρόκο (πρωτοβουλίες, νομικό πλαίσιο, δημόσιος/ιδιωτικός/μη κυβερνητικός τομέας) επικεντρωνόταν στις αλλαγές και στις ευκαιρίες, β) αναγνωρίζονταν οι Μαροκινές κοινωνικές επιχειρήσεις και οι υπηρεσίες/υποστηρικτικές ανάγκες τους και γ) αποτυπώνονταν οι προτάσεις για τα επόμενα βήματα του project με στόχο την υποστήριξη των κοινωνικών

επιχειρηματιών και των κοινωνικών επιχειρηματικών υποστηρικτικών οργανισμών στο Μαρόκο.

Η έρευνα διενεργήθηκε σε τρεις (3) φάσεις με είκοσι (20) ημιδομημένες συνεντεύξεις και ομάδες επικέντρωσης (focus groups). Στα αποτελέσματα αναφέρονται πολιτιστικά και εκπαιδευτικά εμπόδια και αξιολογώντας τις ανάγκες, κάποιες από αυτές προκύπτουν λόγω έλλειψης πληροφόρησης, χρηματοδοτικών προγραμμάτων και επαρκών δεξιοτήτων.

Η έβδομη έρευνα διεξήχθη από τους Wu, Kuo και Shen (2009-2010) και αφορούσε τον τρόπο διδασκαλίας της κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης στα business schools παγκοσμίως. Η έρευνα ήταν Web-based ποσοτική και έγινε με ανάλυση περιεχομένου (content analysis). Χρησιμοποίησαν την Beyond Grey Pinstripes (BGP) Global 100 List:2009-2010 για να μελετήσουν τα προγράμματα, τα μαθήματα και τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών σε κάθε επιχειρηματικό σχολείο και για να επαληθεύσουν τη σχέση ανάμεσα στην κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση και την ανάπτυξη των χαρακτηριστικών της κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Επίσης μελετήθηκαν τα αναλυτικά προγράμματα (syllabi) των προγραμμάτων/μαθημάτων, οι μέθοδοι διδασκαλίας, οι «σπεσιαλιτέ» (specialties) των δασκάλων και η μέθοδος βαθμολογίας (score grading method).

Από τα εκατό (100) σχολεία: α) δεκαεπτά (17) είχαν αναλυτικά προγράμματα σπουδών που επικεντρώνονταν στην κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση, β) είκοσι ένα (21) σχολεία περιείχαν επιχειρηματική εκπαίδευση, γ) εξήντα οκτώ (68) περιείχαν και επιχειρηματική εκπαίδευση και κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση, δηλ. το 85% των σχολείων περιείχε κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση, δ) ογδόντα επτά (87) άτομα ήταν απόφοιτοι, σαράντα πέντε (45) ήταν φοιτητές και τριάντα οκτώ (38) διευθυντές/ανώτεροι υπάλληλοι (executive).

Στα αποτελέσματα της έρευνας καταγράφονται τα εξής: α) το 68% των σχολείων ήταν από τις Ηνωμένες Πολιτείες, β) το 84,5% των σχολείων είχαν το σύστημα πιστοποίησης AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business), γ) το 17,1% των αμερικάνικων σχολείων είχαν το σύστημα πιστοποίησης EQUIS (EFMD (European Foundation for Management Development) Quality Improvement System), δ) τετρακόσια ογδόντα έξι (486) σχολεία διέθεταν το σύστημα πιστοποίησης AACSB,

ε) εκατό δεκαεπτά (117) σχολεία διέθεταν το EQUIS, στ) τα σχολεία με κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση ήταν στη Βόρεια Αμερική και συγκέντρωναν υψηλές βαθμολογίες (συνεπώς μπορούσαν να επηρεάσουν την ανάπτυξη της παγκόσμιας κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης) και ζ) εξήντα ένα (61) σχολεία είχαν μακροχρόνιο σκοπό να εφιστήσουν περισσότερη προσοχή στην κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση.

Ενώ δεν υπήρχε διαφορά ανάμεσα στις δραστηριότητες του προγράμματος της κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης και της επιχειρηματικής εκπαίδευσης οι δραστηριότητες «βρέθηκαν» να είναι μάλλον διαφορετικές από εκείνες της κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης. Έτσι: α) από τα εφτακόσια (700) αναλυτικά προγράμματα του δείγματος τα πέντε (5) πρώτα αφορούσαν management, λογιστική, οικονομικά, κοινωνική ευθύνη (corporate social responsibility)/ηθική επιχειρήσεων και marketing, β) αποτελεσματικές μέθοδοι διδασκαλίας θεωρούνταν οι περιπτώσεις (cases/projects), η συζήτηση, τα slides, το διάβασμα και οι διαλέξεις και γ) οι εκπαιδευτές δίδασκαν μέσω πρακτικής και διαλέξεων (οι φοιτητές επιζητούσαν την εμπειρία μέσω συζητήσεων και περιπτώσεων με συμμετοχή, εξετάσεις και ανάθεση εργασίας και όχι μόνο γνώση μέσα στην τάξη).

Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας συγκρίθηκαν με τρεις (3) προηγούμενες έρευνες με παρόμοιο ερευνητικό θέμα αλλά διαφορετικές μεθόδους. Είναι δύσκολο να διεξαχθούν μεγάλης κλίμακας επισκοπήσεις για κοινωνικά επιχειρηματικά μαθήματα και έρευνα. Το ερωτηματολόγιο δεν μπορεί να λειτουργήσει σε ευρεία κλίμακα όπως η Web-based έρευνα.

Ποικίλα μαθήματα (courses) (π.χ. οικονομικά, κοινωνικά εγχειρήματα, επιχειρηματικό κεφάλαιο για επέκταση, επιχειρηματικές ευκαιρίες στην εκπαίδευση, εισαγωγή στο πράσινο σχέδιο, οικολογία, βιώσιμη ανάπτυξη και ιθαγενείς πολιτισμοί, αξιολόγηση ευρωπαϊκής επίδρασης στον ενεργειακό τομέα, στρατηγικό management των μη κερδοσκοπικών οργανισμών, οικολογία, κοινωνία και περιβάλλον, management και περιβάλλον) φαίνεται να ικανοποιούσαν τις ανάγκες των κοινωνικών επιχειρηματιών. Στα κοινωνικά επιχειρηματικά αναλυτικά προγράμματα, οι εκπαιδευτές σχετίζονταν καταρχήν με το management (οργανισμός, ανθρώπινοι πόροι, στρατηγική) και ακολούθως με τα οικονομικά, τη λογιστική και την ηθική των επιχειρήσεων. Οι μέθοδοι διδασκαλίας τόνιζαν τη μάθηση «πράττοντας (by doing)». Η θεωρητική και η

πρακτική μάθηση μεταδόθηκε στους φοιτητές μέσω ολοκληρωμένων κοινωνικών επιχειρηματικών εκπ/κών πρακτικών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα κοινωνικά επιχειρηματικά εκπαιδευτικά συστήματα των περισσότερων επιχειρηματικών σχολείων ήταν κατάλληλα στο τρέχον κοινωνικό επιχειρηματικό περιβάλλον.

Η όγδοη έρευνα διεξήχθη από τις Brock & Steiner με ανάλυση περιεχομένου (περιγραφή των μαθημάτων, μαθησιακών σκοπών και αξιολογήσεων του αναλυτικού περιεχομένου του μαθήματος).

Η έρευνα περιελάμβανε δύο (2) ξεχωριστές μεθόδους συλλογής δεδομένων. Καταρχήν αναζητήθηκαν στο διαδίκτυο μαθήματα προπτυχιακά και αποφοίτων με τη φράση «κοινωνική επιχειρηματικότητα». Δεύτερον αναζητήθηκαν τα αναλυτικά προγράμματα (syllabi) από σχολές των Ηνωμένων Πολιτειών και του εξωτερικού που περιελάμβαναν επιχειρηματικότητα, κοινωνική επιχειρηματικότητα και βάσεις δεδομένων και λίστες non profit management. Αναλύθηκαν εκατόν εφτά (107) κοινωνικά επιχειρηματικά αναλυτικά προγράμματα (syllabi) από εβδομήντα δύο (72) κολλέγια και πανεπιστήμια (το 68% από παν/μια των Ηνωμένων Πολιτειών και το 75% προσφέρονταν σε κολλέγια επιχειρήσεων).

Από τα πιο συνηθισμένα χαρακτηριστικά κοινωνικής επιχειρηματικότητας τα επτά (7) πιο ουσιαστικά θέματα στα κοινωνικά επιχειρηματικά προγράμματα σχετίζονται με κοινωνικές ανάγκες/προβλήματα, κλιμάκωση ενός κοινωνικού εγχειρήματος (scaling a social venture), απόκτηση πόρων, αναγνώριση ευκαιριών, δημιουργία μοντέλου βιώσιμης επιχείρησης και μετρήσιμα αποτελέσματα. Το 75% των σχολών που διδάσκουν κοινωνική επιχειρηματικότητα α. «χρησιμοποιούν» στα project την υπηρεσιακή/βιωματική μάθηση (service/experiential learning) για να αποκτήσουν οι φοιτητές πρακτική εμπειρία και περίπου το 30% του συνολικού προγράμματος «χρησιμοποιούν» τα project και β. προσκαλούν κοινωνικούς επιχειρηματίες ως guest ομιλητές στην τάξη για να εμπνεύσουν τους φοιτητές.

Η πιο ενδιαφέρουσα άποψη της έρευνας είναι ότι, όταν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες γίνονται εταίροι με κολλέγια και πανεπιστήμια, ωφελούνται από τους φοιτητές οι οποίοι προσθέτουν αξία στους οργανισμούς τους (μέσω της υπηρεσιακής/βιωματικής μάθησης). Προτείνεται για περαιτέρω έρευνα: α) μελλοντική έρευνα με μαθήματα από φοιτητές, β) η σχολή που θα διδάσκει την κοινωνική επιχειρηματικότητα να

προετοιμάζει τους μελλοντικούς ηγέτες του χώρου και γ) το περιεχόμενο του course να είναι κατάλληλο για να πείσει τους φοιτητές να αναπτύξουν μία κοινωνική νοοτροπία και να γίνουν αυριανοί ηγέτες-προσανατολισμένοι στην υπηρεσία (service-oriented leaders of tomorrow). Έχουν ενδιαφέρον οι επιλογές και οι πράξεις των αποφοίτων (πόσοι θα ξεκινήσουν ένα κοινωνικό εγχείρημα μέσα σε ένα χρόνο, πέντε χρόνια, δέκα χρόνια και είκοσι χρόνια μετά την αποφοίτησή τους).

Η ένατη έρευνα διεξήχθη από τους Bosma, Schott, Terjesen και Kew (2016) και ήταν η μεγαλύτερη συγκριτική έρευνα επιχειρηματικότητας στον κόσμο, με συνεντεύξεις, με τη συμμετοχή 167.793 ενηλίκων σε πενήντα οκτώ (58) οικονομίες το 2015.

Τρεις ήταν οι κύριοι σκοποί της έρευνας: α) να μετρηθεί η κλίμακα και το πεδίο εφαρμογής της επιχειρηματικής δραστηριότητας και να αναλυθεί πως αυτό διαφέρει ανάμεσα στις χώρες, β) να αποκαλυφθούν οι παράγοντες που καθορίζουν τα εθνικά επίπεδα επιχειρηματικής δραστηριότητας και γ) να αναγνωριστούν οι πολιτικές που μπορούν να οδηγήσουν σε κατάλληλα επίπεδα επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Το επίπεδο εκπαίδευσης των κοινωνικών επιχειρηματιών διαφέρει ανάλογα με τις περιοχές: στην υποσαχάρια Αφρική οι κοινωνικοί και οι εμπορικοί επιχειρηματίες είναι συχνά πολύ λιγότερο εκπαιδευμένοι από ότι στις άλλες περιοχές. Στις Ηνωμένες Πολιτείες και στην Αυστραλία το 62% έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης ενώ στη Μέση Ανατολή, τη Βόρεια Αφρική, την Ανατολική και τη Δυτική Ευρώπη οι μισοί κοινωνικοί επιχειρηματίες είναι υψηλά εκπαιδευμένοι. Το επίπεδο εκπαίδευσης των κοινωνικών επιχειρηματιών είναι ψηλότερο (κατά μέσο όρο 1,7 φορές) από εκείνο των εμπορικών επιχειρηματιών και του ενήλικου πληθυσμού συνολικά. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα: α) που και γιατί είναι μεγάλη η επικάλυψη ανάμεσα στην εμπορική και την κοινωνική επιχειρηματικότητα και β) που και πως η ανάγκη που βασίζεται στην επιχειρηματικότητα και την κοινωνική επιχειρηματικότητα συμπίπτουν.

Η δέκατη έρευνα διεξήχθη από τους Tantawy, McNally, Mengel, Welsh και Piperopoulos και αφορούσε την αξιολόγηση του περιγράμματος του μαθήματος (course outline evaluation survey).

Αυτή η μελέτη είναι μέρος μιας μεγαλύτερης έρευνας όπου συγκεντρώθηκαν και επανεξετάστηκαν εκατόν ογδόντα τρία (183) αναλυτικά προγράμματα του μαθήματος της κοινωνικής επιχειρηματικότητας σε παγκόσμια κλίμακα ώστε να μετρηθούν οι

αλλαγές στις μεθόδους διδασκαλίας από έναν εκπαιδευτή (instructor)-στο κέντρο σε έναν μαθητή (centered to a more student)-στο κέντρο (centered classroom). Όλα τα μαθήματα διδάχθηκαν σε πανεπιστημιακό επίπεδο (το 95% ως προπτυχιακά μαθήματα και 5% ως μαθήματα αποφοίτων). Υπήρχαν δύο (2) ειδών δείγματα: το pre-2010 (από Αμερική το 97%) και το post-2010 (το 30% από αμερικανικά παν/μια, το 20% από Αγγλία, το 15% από Καναδά, το 10% από Σιγκαπούρη κλπ).

Στο ερωτηματολόγιο: α) επτά (7) ερωτήσεις αναφέρονται στις σκέψεις κάποιου για το περίγραμμα του μαθήματος που διάβασε, β) μία (1) ερώτηση αναφέρεται στο πόσο ικανοποιημένος είναι κάποιος από το περίγραμμα μαθήματος, γ) δύο (2) ερωτήσεις αναφέρονται στο πόσο εμπνεύστηκε κάποιος από το περίγραμμα μαθήματος, δ) έξι (6) ερωτήσεις αναφέρονται στους παράγοντες (φόρτο εργασίας, αυτονομία, δημιουργικότητα) που είναι σημαντικοί για να αποφασίσει κάποιος για μελλοντικά σχέδια επιχειρηματικής καριέρας, ε) τρεις (3) ερωτήσεις αναφέρονται στις προτιμήσεις κάποιου για μελλοντική απασχόληση και στ) έξι (6) ερωτήσεις αναφέρονται σε δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, χώρα γέννησης, ηλικία, όνομα κολλεγίου/πανεπιστημίου, χρόνια αυτοαπασχόλησης).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΚΟΠΟΣ, ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

3.1. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αντικειμενικός σκοπός της έρευνας είναι η εξέταση των απόψεων των κοινωνικών επιχειρηματιών όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξή τους στο Νομό Θεσσαλονίκης.

Ειδικότερα ως επιμέρους στόχοι της έρευνας έχουν καθοριστεί οι εξής:

A) Να διερευνηθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες των κοινωνικών επιχειρηματιών, όπως τις αντιλαμβάνονται οι ίδιοι.

B) Να αποτιμηθεί η εκπαίδευση που λαμβάνουν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες σήμερα.

Γ) Να διακριβωθεί ποια μορφή εκπαίδευσης θεωρούν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες την καταλληλότερη για εκείνους

3.2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα διερευνηθούν σε σχέση με τους στόχους της έρευνας είναι:

Ερευνητικό Ερώτημα 1: Ποιες είναι οι εκπαιδευτικές ανάγκες των σύγχρονων κοινωνικών επιχειρηματιών;

Ερευνητικό Ερώτημα 2: Πώς αποτιμάται η παρεχόμενη εκπαίδευση των κοινωνικών επιχειρηματιών;

Ερευνητικό Ερώτημα 3: Ποια θεωρείται η καταλληλότερη μορφή εκπαίδευσης των κοινωνικών επιχειρηματιών;

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΜΕΘΟΔΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΣ

4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σύμφωνα με τους Παπαναστασίου και Παπαναστασίου (2005, σελ.1); Cohen και Manion (1994, σελ.16); Θεοφιλίδης (1995, σελ.9); Howard και Sharp (2000, σελ.27) ο όρος έρευνα είναι πολυσυζητημένος, είναι μία διαδικασία που γίνεται με συστηματικό και επιστημονικό τρόπο για να επιλυθεί ένα πρόβλημα, σκοπεύει στην εύρεση νέων γνώσεων, τη διεύρυνση και επαλήθευση της υπάρχουσας γνώσης, μέσω αυτής ανακαλύπτεται η αλήθεια με επιτυχημένη προσέγγιση, συνδυάζεται η εμπειρία και η λογική και ο ερευνητής προσθέτει γνώσεις στον ίδιο και στους άλλους. Για τους Cohen και Manion (1994, σελ.15) μέσω της έρευνας διερευνώνται με ελεγχόμενο, εμπειρικό και κριτικό τρόπο οι υποθετικές προτάσεις σχετικά με «εικαζόμενες σχέσεις ανάμεσα σε φυσικά φαινόμενα» και για την Bell (2001, σελ.23) η έρευνα είναι μέθοδος όπου αναζητάται κάτι συστηματικά. Οι Παπαδοπούλου (2018, σελ.123); Παπαναστασίου και Παπαναστασίου (2005, σελ.69) υποστηρίζουν ότι η έρευνα έχει ως σκοπό να διατυπώνει το πρόβλημα και το τέλος που επιδιώκεται μέσω αυτής, να καθορίζει το είδος της έρευνας, ποια εργαλεία θα χρησιμοποιηθούν και για τον Κατσαλή (2001, σελ.163) η έρευνα έχει ως σκοπό τη χρήση διαφόρων επιστημονικών μεθόδων για την επίτευξη των στόχων.

Η έρευνα δεν είναι «άσκηση επί χάρτου», σχεδιάζεται για να υλοποιηθεί άμεσα και καθώς εμπειρέχει εμπειρικό υλικό είναι κάποιο είδος επικοινωνίας (Γκότοβος, 1986).

«Η επιστημονική έρευνα είναι ένα ιδιαίτερο σύστημα σκέψης και πράξης» (Θεοφιλίδης, 1995, σελ.91). Η επιστημονική έρευνα μελετά με συστηματικό τρόπο την εμπειρική πραγματικότητα, ανακαλύπτει νέες γνώσεις/γενικές αρχές, συλλέγει τα απαιτούμενα εμπειρικά δεδομένα με ειδικά ψυχομετρικά μέσα, βασίζεται στην «απρόσωπη-αντικειμενική ανάλυση», διατυπώνει θεωρίες, «τα ευρήματα δεν είναι τελεσίδικη γνώση», καταλήγει «σε γραπτή μελέτη» και απαιτείται υπομονή και θάρρος μέχρι την ολοκλήρωσή της (Παρασκευόπουλος, 1993α, σελ.15-18).

Η επιστημονική έρευνα διακρίνεται στα παρακάτω είδη: α) περιγραφική, ερμηνευτική, παρεμβατική, πιλοτική (ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό), β) εφαρμοσμένη, βασική, έρευνα δράσης (ως προς τη δυνατότητα πρακτικής αξιοποίησης των αποτελεσμάτων),

γ) ψυχομετρική, κοινωνιομετρική (σε σχέση με τα μέσα συλλογής των δεδομένων), δ) ποιοτική, ποσοτική (σε σχέση με το είδος των συλλεγόμενων εμπειρικών δεδομένων), ε) απαγωγική, επαγωγική, προγραμματική (ως προς το είδος της «λογικής ανάλυσης»), στ) «νατουραλιστική-συναφειακή, αιτιώδης-ex post facto, πειραματική» (σε σχέση με το είδος του «ελέγχου των παραγόντων του προβλήματος»), ζ) «ιστορική, γενετική, κλινική, εθνογραφική, διαπολιτιστική, διαχρονική, συγχρονική, ιδιογραφική, νομοθετική» (ως προς το είδος της ερευνητικής μεθόδου), η) δειγματοληπτική, δημοσκόπηση, ατομική περίπτωση (σε σχέση με τον αριθμό των εξεταζόμενων ατόμων), θ) εργαστηριακή, επιτόπια, βιβλιογραφική (ως προς το χώρο διεξαγωγής της έρευνας) (Παρασκευόπουλος, 1993α, σελ.20) και ι) διερευνητική, περιγραφική και πειραματική (ως προς την πρόθεση) (Φίλιας, 1977, σελ.27).

Ανάλογα με τη φύση της έρευνας και τις απαιτούμενες πληροφορίες υιοθετείται η προσέγγιση και οι μέθοδοι που θα επιλεγούν (Bell, 2001, σελ.28).

Αντικειμενικός σκοπός της έρευνας είναι η εξέταση των απόψεων των κοινωνικών επιχειρηματιών όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξή τους στο Νομό Θεσσαλονίκης. Το γεγονός ότι δεν έχει πραγματοποιηθεί παρόμοια έρευνα μόνο γι' αυτό το θέμα αναδεικνύει την αναγκαιότητά της. Έτσι επιλέχθηκαν οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις του Μητρώου Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Για τις ΚΟΙΝΣΕΠ, ως φορέα Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας έχουν διεξαχθεί οι περισσότερες έρευνες συγκριτικά με τους υπόλοιπους φορείς ΚΑΛΟ στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Ως γεωγραφική περιφέρεια της έρευνας επιλέχτηκε ο Νομός Θεσσαλονίκης που είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος, σε πληθυσμό, νομός της Ελλάδας.

4.2.Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ

Οι Θεοφιλίδης (1995, σελ.143); Adhabi και Anazie (2017); Jackson και Camara (2007) αναφέρουν ότι η μέθοδος αναφέρεται στον τρόπο που συλλέγονται, οργανώνονται και αναλύονται τα δεδομένα (εργαλεία, τεχνικές ή διαδικασίες).

Μέσω της επιστημονικής μεθόδου ορίζονται οι σταθερές, οι προσεγγίσεις και οι διαδικασίες για να προσεγγίσει κάποιος νέες γνώσεις, ευρήματα που μπορούν να τα επαναλάβουν οι επιστήμονες και να τεθούν σε δοκιμασία τα αποτελέσματα (Cohen and Manion, 1994, σελ.37,66; Παπαναστασίου και Παπαναστασίου, 2005, σελ.9).

Δεν υπάρχει ορισμός για την ποιοτική μέθοδο ενιαίος και κοινά αποδεκτός. Η Κουβέλη (1984) υποστηρίζει ότι οι διαφορετικοί ορισμοί τοποθετούνται μεταξύ ενός «στενού ορισμού όπου η ποιοτική μέθοδος ταυτίζεται με την ποιοτική συνέντευξη» και ενός «πλατέος ορισμού» ως μία μέθοδος όπου αναλύονται στοιχεία που δεν ποσοτικοποιούνται.

Μέσω της ποιοτικής έρευνας: α) αναζητάται η γνώση στις κοινωνικές επιστήμες (Γαλάνης, 2018), β) συνδυάζονται διερευνητικά και ερμηνευτικά χαρακτηριστικά (Κουτρούκης, 2004, σελ.154) και γ) προσεγγίζεται η επιστημονική έρευνα επιτρέποντας τους ερευνητές να εξερευνήσουν τις ανθρώπινες εμπειρίες, πεποιθήσεις, στάσεις, συμπεριφορά και αλληλεπιδράσεις μέσα από προσωπικά και κοινωνικά πλαίσια (Gelling, 2015; Pathak, et al., 2013).

Στόχος της ποιοτικής έρευνας είναι «η συμβατότητα με άλλες περιπτώσεις» (Λάλλας, χ.η.) και η αναγνώριση του χαμένου κομματιού (missing part) του άγνωστου ή εν μέρει άγνωστου (Nassazi, 2013).

Ως πλεονεκτήματα της ποιοτικής έρευνας θεωρούνται η δυνατότητα να διερευνηθούν προβλήματα στο φυσικό τους περιβάλλον, να αποκαλυφθούν άδηλα χαρακτηριστικά, να εξεταστούν, σε βάθος, διερευνούμενα φαινόμενα (Κουτρούκης, 2004, σελ.155) και για τον Τσιλίκη (2017, σελ.203) είναι μοναδική επειδή μπορεί να φτάσει σε εξαιρετικό βαθμό κατανόησης όταν άλλες τεχνικές δεν μπορούν να προσεγγίσουν.

Η ερευνήτρια αντιμετώπισε το θέμα της δυσκολίας να γενικευτούν τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας με την επιλογή της να εξεταστούν οι απόψεις των κοινωνικών

επιχειρηματιών όσον αφορά την εκπαίδευση και ανάπτυξή τους σε όλο το νομό Θεσσαλονίκης. Επιπλέον κρίθηκε σκόπιμο οι κοινωνικοί επιχειρηματίες να μην προέρχονται μόνο από το κέντρο της Θεσσαλονίκης (όπου λειτουργούν και οι περισσότερες ΚΟΙΝΣΕΠ) αλλά και από περιφερειακούς Δήμους [Εύοσμος (με δυο (2) ΚΟΙΝΣΕΠ), Αμπελόκηποι, Νεάπολη (με δυο (2) ΚΟΙΝΣΕΠ), Θέρμη, Καλαμαριά] και κωμοπόλεις-χωριά (Γέφυρα, Κύμινα, Λαγκαδάς). Με αυτό τον τρόπο κατέστη εφικτή η γενίκευση των συμπερασμάτων της έρευνας τουλάχιστον στο σύνολο του Νομού Θεσσαλονίκης.

Επίσης, η ερευνήτρια αντιμετώπισε το πρόβλημα της διαφάνειας (transparency) που συχνά υποσκάπτει την αξιοπιστία της έρευνας με την αναλυτική παρουσίαση της μεθοδολογίας που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων.

4.3. Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας η μέθοδος ποιοτικής έρευνας που επιλέχτηκε ήταν η συνέντευξη.

Η συνέντευξη είναι «διαδραστική» (Adhabi and Anozie, 2017), έχει μακρά ιστορία στην ποιοτική έρευνα των κοινωνικών επιστημών (Frost et al., 2019), θεωρείται μια από τις μεθόδους επισκόπησης στην κοινωνική έρευνα (Cohen and Manion, 1994, σελ.373) και μέσω αυτής διερευνώνται απόψεις, εμπειρίες, συναισθήματα, αντιλήψεις, πεποιθήσεις και κίνητρα (Γαλάνης, 2018). Επίσης βασίζεται σε σημαντικό ποσοστό αν οι ερωτώμενοι μπορούν και επιθυμούν να δώσουν ακριβείς πληροφορίες (Breakwell, 1995, σελ.113). Στη συνέντευξη συζητούν δύο άτομα «με σκοπό» (Κουβέλη, 1984), ο ερευνητής αναζητά πληροφορίες και ο συμμετέχων τις παρέχει (Cohen and Manion, 1994, σελ.373-374; Adhadi and Anozie, 2017).

Η αποτελεσματικότητα μίας συνέντευξης έγκειται στο να μπορεί ο ερευνητής να δει αυτό που συμβαίνει όχι μόνο από τη δική του οπτική πλευρά αλλά και από τη γωνία του άλλου (Breakwell, 1995).

Μέσω της προσωπικής επικοινωνίας ερευνητή-συμμετέχοντα επιτυγχάνεται η προσαρμοστικότητα (Bell, 2001, σελ.143) και η μεγαλύτερη ευελιξία στον τρόπο

παρουσίασης των ερωτήσεων (σε περίπτωση που κάποιες είναι δυσνόητες ο ερευνητής μπορεί να δώσει τις απαραίτητες πληροφορίες και διευκρινίσεις) (Παρασκευόπουλος, 1993β, σελ.128). Στη συνέντευξη υποβάλλονται από τον ερευνητή οι ερωτήσεις η μία μετά την άλλη, ο συμμετέχων απαντά προφορικά και ο ερευνητής καταγράφει τις απαντήσεις εφόσον λάβει τη συγκατάθεση (η σχέση είναι αμφίδρομη) (Κουβέλη, 1984; Παρασκευόπουλος, 1993β, σελ.126).

Για την Bell (2001, σελ.107) το ερώτημα για τις συνεντεύξεις είναι το εξής: «θα μπορούσαν δύο συνεντευκτές που χρησιμοποιούν το ίδιο πρόγραμμα ή διαδικασία να εξάγουν τα ίδια αποτελέσματα; Θα αποκτούσε ο συνεντευκτής μία παρόμοια εικόνα χρησιμοποιώντας τις ίδιες διαδικασίες σε διαφορετικές περιπτώσεις»;

Τα κυριότερα είδη συνέντευξης ως προς «το βαθμό δόμησης και ελευθερίας» που έχει ο ερευνητής για να την τροποποιήσει είναι η πλήρως δομημένη (structured) συνέντευξη, η ημιδομημένη (semi-structured) συνέντευξη και η κατευθυνόμενη ή ελεύθερη (unstructured) συνέντευξη (Παρασκευόπουλος, 1993β, σελ.128-129; Παπαναστασίου και Παπαναστασίου, 2005, σελ.138-139). Οι Bell (2001, σελ.145-147); Adhabi και Anozie (2017); Γαλάνης (2018) υποστηρίζουν ότι στο ένα άκρο βρίσκεται η εντελώς δομημένη συνέντευξη, στο άλλο άκρο η εντελώς αδόμητη συνέντευξη και ενδιάμεσα η ημιδομημένη συνέντευξη ενώ για τις Adhabi και Anozie (2017) η συνέντευξη κατηγοριοποιείται σε επίσημη και ανεπίσημη. Για το Φίλια (1977, σελ.130) η συνέντευξη διακρίνεται σε: «α) δομημένη, β) μη δομημένη, εντοπισμένη ή όχι, γ) άμεση ή έμμεση, δ) επαναλαμβανόμενη ή PANEL, ε) κλινική και στ) σε βάθος» ενώ για τους Cohen και Manion (1994, σελ.373) η συνέντευξη ποικίλλει από την τυπική συνέντευξη, σε λιγότερο τυπική συνέντευξη, σε άτυπη συνέντευξη και στη μη κατευθυντική συνέντευξη. Η διαφορά μεταξύ τους βασίζεται στη «δύναμη που κατέχει» ο συνεντευκτής (Adhadi and Anozie, 2017); Jackson and Camara (2007).

Στη συνέντευξη υπάρχουν οι καθορισμένες εναλλακτικές απαντήσεις, οι ανοιχτές ερωτήσεις, η «κλίμακα» και οι ερωτήσεις είναι τεσσάρων (4) τύπων: άμεσης ή έμμεσης μορφής, γενικού ή εξειδικευμένου θέματος, απαντήσεις στηριζόμενες σε γεγονότα ή που ζητούνται γνώμες και τέλος οι ερωτήσεις που ο ερωτώμενος μπορεί να ρωτήσει ή να δηλώσει.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία θα χρησιμοποιηθεί η μη δομημένη συνέντευξη η οποία χαρακτηρίζεται ως μια «ανοιχτή κατάσταση» (Cohen and Manion, 1994, σελ.376,380-384), έχει καθοδηγητικές ερωτήσεις, ευελιξία (Adhadi and Anozie, 2017) και ελευθερία (Cohen and Manion, 1994, σελ.376; Γιαννάκη, 2019). Για τις Adhadi και Anozie, (2017) είναι η «ιδανική» για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων.

4.4. Ο ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού της έρευνας η ερευνήτρια καλείται να αποφασίσει για τα κάτωθι ζητήματα:

- α) να επιλέξει την ερευνητική στρατηγική,
- β) τα μέσα συλλογής του εμπειρικού υλικού,
- γ) αν θα μπορεί να πραγματοποιηθεί η έρευνα,
- δ) ποιο θα είναι το χρονοδιάγραμμα, το κόστος, τη διάρκεια και
- ε) «αν πρόκειται για μεμονωμένη ή επαναληπτική έρευνα» (Παρασκευόπουλος, 1993α, σελ.44-45, Φίλιας, 1977, σελ.51).

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποίησε η ερευνήτρια προερχόταν από προσαρμογή ξένων και ελληνικών ερωτηματολογίων. Τα ερωτηματολόγια αυτά σταθμίστηκαν και δοκιμάστηκαν επιτυχώς εξυπηρετώντας τους δικούς τους σκοπούς:

1. Το ερωτηματολόγιο του προγράμματος INTERREG (2018) με συμμετέχουσες χώρες την Ελλάδα και τη Βουλγαρία στόχευε στις κοινωνικές επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς επιχειρηματίες.
2. Το ερωτηματολόγιο από την Olympic Training and Consulting Ltd (2016) με την επωνυμία “S.E.S.B.A.” (Social Enterprise Skills for Business Advisers) και συμμετέχουσες έξι (6) χώρες: Ελλάδα, Ιρλανδία, Μάλτα, Εσθονία, Ιταλία και Βουλγαρία.

3. Το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο του προγράμματος Erasmus “Edu4sent: Developing The Competences Of Educators To Promote Social Entrepreneurship Of Adults” στοχεύει να γίνουν οι νεαροί μετανάστες και οι αιτούντες άσυλο κοινωνικοί επιχειρηματίες και να δημιουργήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις.

4. Στο ερωτηματολόγιο των Abdullah, Johari, Bakri and Razak (2013) συνεργάστηκαν φοιτητές και γυναίκες επιχειρηματίες στη Μαλαισία για να βοηθήσουν τις γυναίκες να βελτιώσουν τις επιχειρήσεις τους.

5. Το ερωτηματολόγιο του Alves (2015) απευθυνόταν σε κοινωνικούς επιχειρηματίες/άνεργους νέους και αναδείκνυε την ανάγκη οργάνωσης επιμορφωτικών/μαθησιακών διαδικασιών.

6. Το ερωτηματολόγιο των Wu, Kuo και Shen (2009-2010) φανέρωσε τον τρόπο διδασκαλίας της κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης στα business schools παγκοσμίως.

7. Το ερωτηματολόγιο της Διεύθυνσης Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2019) στόχευε στις δράσεις, προτεραιότητες και προτάσεις των Κέντρων Στήριξης ΚΑΛΟ.

8. Το ερωτηματολόγιο των Βαρβαρούση, Γαλανού, Τσιτσιρίγκου, Μπεκριδάκη και Temple (2017) σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης-με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης-στόχευε στη χαρτογράφηση της ΚΑΛΟ στην Ελλάδα.

4.5. Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΣΕΠ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος καθορίζεται από τον τρόπο, δηλ. τη μέθοδο επιλογής του δείγματος και το μέγεθος, δηλ. τον αριθμό του δείγματος (Παρασκευόπουλος, 1993α, σελ.12).

Για τις ανάγκες της εργασίας επιλέχθηκαν οι ΚΟΙΝΣΕΠ του νομού Θεσσαλονίκης καθώς: α) είναι από τους δημοφιλέστερους φορείς ΚΑΛΟ της χώρας, β) στο νομό Θεσσαλονίκης λειτουργούν αρκετοί τέτοιοι φορείς συγκριτικά με τους υπόλοιπους και γ) αντιπροσωπεύουν σε μεγάλο βαθμό την εικόνα της ΚΑΛΟ πανελλαδικώς.

Στις 7 Μαΐου 2021 ήταν εγγεγραμμένοι στο Μητρώο ΚΑΛΟ του αρμόδιου Υπουργείου 1.968 φορείς ΚΑΛΟ. Από αυτούς οι εκατό τριάντα (130) είναι ΚΟΙΝΣΕΠ Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας και λειτουργούν στο Νομό Θεσσαλονίκης. Για τις απαιτήσεις της διπλωματικής εργασίας αναζητήθηκαν διαδικτυακά όλες οι ΚΟΙΝΣΕΠ Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας του Νομού Θεσσαλονίκης με την επωνυμία που εμφανίζονταν στο Μητρώο. Από τις εκατό τριάντα (130) ΚΟΙΝΣΕΠ μόνο σαράντα εννέα (49) έχουν παρουσία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (με ιστοσελίδα, facebook, τρόπους επικοινωνίας, Instagram, διεύθυνση κλπ). Από τις σαράντα εννέα (49) ΚΟΙΝΣΕΠ οι είκοσι μία (21) συμμετείχαν στην έρευνα. Από τις υπόλοιπες ΚΟΙΝΣΕΠ (δηλ. τις 81, ποσοστό 62%) οι περισσότερες εμφανίζονται μόνο ως περιγραφή (με την επωνυμία) στο Μητρώο, άλλες δεν έχουν επικαιροποιημένο site (δηλωτικό ότι είναι ανενεργές ή ανέστειλαν τη λειτουργία τους), άλλες εμφανίζονται μέσα από άλλες ιστοσελίδες χωρίς να έχουν δική τους, άλλες δεν υπάρχουν καθόλου στο διαδίκτυο, άλλες έχουν ενεργή παρουσία στο διαδίκτυο και δηλώνουν ότι δε λειτουργούν και άλλες εμφανίζονται (με την ίδια επωνυμία) σε άλλη πόλη. Είναι χαρακτηριστικό επίσης ότι κάποιες, ενώ έχουν καλά ενημερωμένη και επίκαιρη ιστοσελίδα, δεν αναφέρουν ότι είναι ΚΟΙΝΣΕΠ.

Σύμφωνα με τα παραπάνω οι ΚΟΙΝΣΕΠ Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας μπορούν να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικές νομικές μορφές ΚΑΛΟ για το θέμα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης των κοινωνικών επιχειρηματιών, τουλάχιστον αναφορικά με τους προς διερεύνηση στόχους της διπλωματικής εργασίας. Επίσης και το δείγμα κρίνεται αντιπροσωπευτικό καθώς από τις σαράντα εννέα (49) ΚΟΙΝΣΕΠ που έχουν παρουσία στο διαδίκτυο, πραγματοποιήθηκε συνέντευξη με είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες (ποσοστό 42,8%).

4.6. ΟΙ ΚΟΙΝΣΕΠ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ ΤΟΥ ΜΗΤΡΩΟΥ ΚΑΛΟ

Σύμφωνα με το άρθρο 14 του Ν.4430/2016 οι ΚΟΙΝΣΕΠ διακρίνονται στις εξής κατηγορίες: στις ΚΟΙΝΣΕΠ Ένταξης και στις ΚΟΙΝΣΕΠ Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας (οι τελευταίες σύμφωνα με το ίδιο άρθρο “αναπτύσσουν δραστηριότητες «βιώσιμης ανάπτυξης» ή παρέχουν «κοινωνικές υπηρεσίες γενικού ενδιαφέροντος»”).

Από το νομό Θεσσαλονίκης επιλέχθηκαν οι ΚΟΙΝΣΕΠ Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας που είναι και οι πολυπληθέστερες από τους φορείς ΚΑΛΟ. Οι είκοσι ένα (21) συμμετέχοντες κοινωνικοί επιχειρηματίες δραστηριοποιούνται όλοι σε διαφορετικούς τομείς (στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνεται η δραστηριότητά τους όπως εμφανίζεται στο Μητρώο της ΚΑΛΟ στις 7.5.2021):

Πίνακας 1

Συμμετέχουσες ΚΟΙΝΣΕΠ στην έρευνα (όπως αποτυπώνονται στο Μητρώο της ΚΑΛΟ στις 7.5.2021, <https://kalo.gov.gr/i-grammatia/>)

A/A στο μητρώο	Επωνυμία	Διακριτικός τίτλος	Κύρια δραστηριότητα/ Περιοχή δραστηριοποίησης
285	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Υποστήριξη της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας COOP	ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΛΟ COOP	Δραστηριότητες παροχής επιχειρηματικών συμβουλών και άλλων συμβουλών διαχείρισης/Θεσσαλονίκη
336	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Στόχος	ΣΤΟΧΟΣ ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.	Υπηρεσίες υποστηρικτικές προς την εκπαίδευση/Γέφυρα
391	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας La nina Frida - Η μικρή Φρίντα	Η μικρή Φρίντα	Υπηρεσίες που παρέχονται από καφετέρια/Θεσσαλονίκη
396	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας dot2dot	dot2dot ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.	Υπηρεσίες τουριστικών ξεναγών/Θεσσαλονίκη
448	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Καλαμαριάς Δημιουργίες	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΕΣ ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ	Λιανικό εμπόριο ψωμιού, αρτοσκευασμάτων και λοιπών ειδών αρτοποιίας και ζαχαροπλαστικής σε εξειδικευμένα καταστήματα/Καλαμαριά
479	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Bioherbal	BIOHERBAL ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ	Χονδρικό εμπόριο λουλουδιών και φυτών/Λαγκαδάς
519	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Εσπερίδες	Εσπερίδες ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ	Υπηρεσίες σωματικής ευεξίας/Θεσσαλονίκη

547	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Icons	ICONS KOIN.Σ.ΕΠ.	Υπηρεσίες έρευνας και πειραματικής ανάπτυξης στις κοινωνικές επιστήμες/Αμπελόκηποι
559	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Thesspro	THESSPRO KOIN.Σ.ΕΠ	Τέχνες του θεάματος/Εύοσμος
683	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Είκοσι Τρία	EIKOSI TRIA KOIN.Σ.ΕΠ	Κατασκευή κοσμημάτων από πλαστικό, ύφασμα, ξύλο, όστρακα, μη πολύτιμες πέτρες, κοινά μέταλλα και άλλα υλικά/Θεσσαλονίκη
760	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας συν.κοινΩ	συν.κοινΩ KOIN.Σ.ΕΠ.	Υπηρεσίες οργάνωσης επιστημονικών ή πολιτιστικών εκδηλώσεων/Θεσσαλονίκη
834	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Eco Greece	Eco Greece KOIN.Σ.ΕΠ	Υπηρεσίες συλλογής μη επικίνδυνων ανακυκλώσιμων απορριμμάτων/Νεάπολη
1092	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Allostropos	ALLOSTROPOS KOIN.Σ.ΕΠ	Υπηρεσίες που παρέχονται από άλλες οργανώσεις π.δ.κ.α. (συνεργατικό παντοπωλείο)/Θεσσαλονίκη
1106	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Αυτοδιαχειριζόμενη Κοινότητα Βιβλίου και Εντύπου	AKYBERNHTEΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ KOIN.Σ.ΕΠ	Λιανικό εμπόριο βιβλίων/Θεσσαλονίκη
1203	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας INFINITY ΓΚΡΙΣ (INFINITY GREECE)	INFINITY GREECE KOIN.Σ.ΕΠ.	Υπηρεσίες σχεδιασμού και πιστοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων/Θεσσαλονίκη
1220	ΠΡΩΤΟΛΕΙΟ Ψ	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση ΠΡΩΤΟΛΕΙΟ Ψ	Υπηρεσίες ψυχολόγου/Θεσσαλονίκη
1443	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας i-motion thess	i-motion thess KOIN.Σ.ΕΠ	Άλλες υπηρεσίες που αφορούν την ανθρώπινη υγεία π.δ.κ.α.(αθλητικές υπηρεσίες)/Θέρμη
1564	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας InfoTaxis	InfoTaxis ΚοινΣΕπ	Υπηρεσίες λογιστή για σύνταξη οικονομικών καταστάσεων και φορολογικών δηλώσεων/Νεάπολη
1590	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Universalis	UNIVERSALIS KOIN.Σ.ΕΠ.	Υπηρεσίες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης/Εύοσμος
1604	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Οικοδιαδρομές-Ecoroutes	ECOROUTES	Υπηρεσίες εκπαίδευσης μέσω επιμορφωτικών σεμιναρίων/Κύμινα
1740	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας Music Steps	MUSIC STEPS KOIN.Σ.ΕΠ.	Υπηρεσίες μουσικής ορχήστρας/Θεσσαλονίκη

Πηγή:επεξεργασία στοιχείων δευτερογενούς έρευνας

4.7. Ο ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία, ενώ θεωρητικά ο αριθμός των ΚΟΙΝΣΕΠ στο Νομό Θεσσαλονίκης ήταν εκατό τριάντα (130), οι ΚΟΙΝΣΕΠ που εμφανίζονταν στο διαδίκτυο και ήταν κατανοητό ότι λειτουργούν είναι μόλις σαράντα εννέα (49). Με βάση επομένως τις σαράντα εννέα (49) ΚΟΙΝΣΕΠ προσδιορίστηκε ο αριθμός των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ως αρχικοί στόχοι (πριν την πραγματοποίηση της έρευνας με συνεντεύξεις) τέθηκαν:

α) ο στόχος να εκπροσωπηθούν γύρω στις είκοσι (20) ΚΟΙΝΣΕΠ μέσω των κοινωνικών τους επιχειρηματιών [επιτεύχθη, οι συνεντεύξεις ήταν είκοσι μία (21)],

β) ο στόχος να είναι οι συμμετέχοντες κοινωνικοί επιχειρηματίες από διαφορετικές ΚΟΙΝΣΕΠ (υλοποιήθηκε, σε περίπτωση αδυναμίας συμμετοχής διαφορετικών ΚΟΙΝΣΕΠ υπήρχε ένα plan B όπου θα ζητούνταν να συμμετέχει δεύτερο άτομο από την ίδια ΚΟΙΝΣΕΠ στην έρευνα, δε χρειάστηκε),

γ) ο στόχος να εκπροσωπηθούν «παλιές» και «νέες» ΚΟΙΝΣΕΠ (επιτεύχθη, μία από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ήταν να αναφέρουν το έτος ίδρυσης της ΚΟΙΝΣΕΠ). Έτσι από τις είκοσι μία (21) ΚΟΙΝΣΕΠ οι εννέα (9) ιδρύθηκαν με το Ν. 4019/2011 (η πιο «παλιά» ιδρύθηκε το 2012) και οι υπόλοιποι δώδεκα (12) με το Ν.4430/2016 (η πιο πρόσφατη το 2020),

δ) ο στόχος να εκπροσωπηθούν άντρες και γυναίκες σε περίπου ίδιο αριθμό (υλοποιήθηκε, από τους είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες οι δώδεκα (12) ήταν γυναίκες και οι εννέα (9) άντρες, ελαφρό προβάδισμα των γυναικών). Αυτός ο στόχος επιτεύχθη χωρίς την «παρέμβαση» της ερευνήτριας, προέκυψε τυχαία (στη διαδικτυακή αναζήτηση τα τηλέφωνα επικοινωνίας ανήκαν, προφανώς, σε γυναίκες). Επίσης όταν η πραγματοποίηση της συνέντευξης γινόταν μετά την αποστολή email στην ΚΟΙΝΣΕΠ η συνέντευξη υλοποιούνταν με γυναικεία παρουσία [στις δύο (2) από τις τρεις (3) περιπτώσεις].

Ουσιαστικό στοιχείο στην ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας ήταν και τα δημογραφικά στοιχεία που προκύπτουν από τις κλειστές ερωτήσεις (στην αρχή της συνέντευξης) και οι οποίες αφορούσαν: έτος ίδρυσης ΚΟΙΝΣΕΠ, φύλο, ηλικία και μορφωτικό επίπεδο. Επίσης η ερευνήτρια συμπληρωματικά ενδιαφερόταν να μάθει για τον αριθμό των μελών της ΚΟΙΝΣΕΠ (αρχικά και ενεργά μέλη, δεν είναι ίδιος ο αριθμός), στο μορφωτικό επίπεδο για τη σχολή αποφοίτησης (από ΑΕΙ ή ΤΕΙ) ή το Msc ή την ειδικότητα (από ΙΕΚ κλπ).

Σε παρακάτω πίνακα καταγράφονται το φύλο, η ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης των κοινωνικών επιχειρηματιών.

Στα δημογραφικά στοιχεία επήλθαν τέτοιες παρεμβάσεις που να μην αλλοιώνεται η ουσία των ευρημάτων και να διασφαλίζεται η εμπιστευτικότητα και η ανωνυμία των συμμετεχόντων κοινωνικών επιχειρηματιών.

Πίνακας 2

Πίνακας Ερευνητικής Συσχέτισης

Βιβλιογραφικές Αναφορές	Ερευνητικά Ερωτήματα	Ερωτήσεις Ερωτηματολογίου	Προέλευση Ερωτήσεων Ερωτηματολογίου
<ul style="list-style-type: none"> • Τσολακίδου, 2016 • Λιντζέρης, 2017 • Pache and Chowdhury, 2012 • Olympic Training and Consulting Ltd, 2016 • Terziev and Arabska, 2017 • Johnson et al., 2015 • Abdullah et al, 2015 • Light and Wagner, 2005 • Κώστας, 2019 • Defourny and Develtere, 1999 • European Union, n.d. • Alves, 2015 • Panagiotopoulos et al., 2018 	<p>ΕΕ1: Ποιες είναι οι εκπαιδευτικές ανάγκες των σύγχρονων κοινωνικών επιχειρηματιών;</p>	1,2,3,4,5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Olympic Training and Consulting Ltd, 2016 2. INTERREG GREECE-BULGARIA, 2019 3. Edu4Sent, n.d. 4. Βαρβαρούσης κ.ά., 2017
<ul style="list-style-type: none"> • Abdullah et al, 2015 • Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2020 • Κώστας, 2016 • OECD, 2011 • Olympic Training and Consulting Ltd, 2016 • Brock and Steiner, 2009 • Βαρβαρούσης κ.ά.,2017 • ΕΕΤΑΑ, 2021 • Λιντζέρης, 2017 • European Union and OECD, 2016 • Τσολακίδου, 2016 	<p>ΕΕ2: Πως αποτιμάται η παρεχόμενη εκπαίδευση των κοινωνικών επιχειρηματιών;</p>	6,7,8	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abdullah et al, 2015 2. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Brock and Steiner, 2009 • Nassazi, 2013 • Wu et al, 2013 • Panagiotopoulos et al., 2018 • Olympic Training and Consulting Ltd, 2016 • Αδάμ, 2014 • Λακριντής και Πάντος, 2015 • OECD, 2011 • Βαρβαρούσης κ.ά.,2017 • Tracey and Philips, 2007 • Anwar and Abdullah, 2021 • Terziev and Arabska, 2017 • Pache and Chowdhury, 2012 • Nicklaus, 2011 • Λιντζέρης, 2017 • Κώστας, 2019 • ΕΕΤΑΑ, 2021 	<p>ΕΕ3: Ποια θεωρείται την καταλληλότερη μορφή εκπαίδευση των κοινωνικών επιχειρηματιών;</p>	9,10,11,12,13,14	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wu et al, 2013 2. Alves, 2015 3. Olympic Training and Consulting Ltd, 2016 4. INTERREG GREECE-BULGARIA, 2019

• European Union and OECD, 2016			
---------------------------------	--	--	--

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων δευτερογενούς έρευνας

4.8. ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο που προσαρμόστηκε για τις ανάγκες της έρευνας [με βάση οκτώ (8) ερωτηματολόγια εκ των οποίων τα πέντε (5) αφορούσαν και την Ελλάδα].

1. Το ερωτηματολόγιο του προγράμματος INTERREG GREECE-BULGARIA 2014-2020 (2018) στόχευε στις κοινωνικές επιχειρήσεις της διασυνοριακής περιοχής Ελλάδας-Βουλγαρίας και τους κοινωνικούς επιχειρηματίες (υφιστάμενους και δυνητικούς) της ελληνικής περιοχής (πρόγραμμα INTERREG V-A “GREECE-BULGARIA 2014-2020”). Πιο συγκεκριμένα στο πρόγραμμα αυτό παρουσιάστηκε το προφίλ των κοινωνικών επιχειρήσεων και των οικοσυστημάτων, ετοιμάστηκε ένα πακέτο κατάρτισης/εκπαίδευσης και επιμόρφωσης για τους κοινωνικούς επιχειρηματίες της διασυνοριακής περιοχής και εξετάστηκε το προφίλ των υπαρχόντων και δυνητικών κοινωνικών επιχειρηματιών, τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο και οι δεξιότητές τους.

2. Στο ερωτηματολόγιο της Olympic Training and Consulting Ltd για την Ελλάδα (2016) με την επωνυμία “S.E.S.B.A.” (Social Enterprise Skills for Business Advisers) τα πρωτογενή δεδομένα στόχευαν στους τρόπους ενθάρρυνσης και ευαισθητοποίησης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, στην ανάγκη εξειδικευμένης επιμόρφωσης, στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, στις εκπαιδευτικές τεχνικές και στις μορφές εκπαίδευσης/επιμόρφωσης.

3. Στο διαδικτυακό ερωτηματολόγιο του προγράμματος Erasmus “Edu4sent: Developing The Competences Of Educators To Promote Social Entrepreneurship Of Adults” συμμετέχουν οι Ελλάδα, Τουρκία, Ιταλία και Πολωνία. Είναι ακόμη σε εξέλιξη (λήγει τέλος του 2021) και στοχεύει να ενδυναμώσει τους, χαμηλών δεξιοτήτων, νεαρούς μετανάστες και αιτούντες άσυλο ώστε να γίνουν κοινωνικοί επιχειρηματίες και να δημιουργήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις. Επίσης οι μαθησιακές ευκαιρίες που

προσφέρονται στους επαγγελματίες/εκπαιδευτές στο χώρο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας είναι υψηλής ποιότητας.

4. Στο ερωτηματολόγιο των Abdullah, Johari, Bakri and Razak (2013) συνεργάστηκαν εθελοντές φοιτητές και γυναίκες επιχειρηματίες σε πρόγραμμα κοινωνικής επιχειρηματικότητας στη Μαλαισία. Ο τελικός στόχος ήταν να βοηθηθούν οι γυναίκες επιχειρηματίες να βελτιώσουν τις επιχειρήσεις τους (επίσης να εντρυφήσουν οι φοιτητές με τις επιχειρηματικές αξίες μέσω των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και να αυξηθούν οι ικανότητες των μικρο-επιχειρηματιών).

5. Το ερωτηματολόγιο του Alves (2015) με χώρες-εταίρους την Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ρουμανία, Αυστρία και Ισπανία απευθυνόταν σε κοινωνικούς επιχειρηματίες/άνεργους νέους και κατέδειξε τη θετική στάση τους σε επιμορφωτικές/μαθησιακές διαδικασίες (μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης, είδη μαθημάτων) για να αναπτύξουν τις δεξιότητες και ικανότητές τους.

6. Στο ερωτηματολόγιο των Wu, Kuo and Shen (2009-2010) μελετήθηκαν τα προγράμματα, τα μαθήματα και τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών σε κάθε επιχειρηματικό σχολείο για να επαληθευτεί η σχέση ανάμεσα στην κοινωνική επιχειρηματική εκπαίδευση και την ανάπτυξη των χαρακτηριστικών της κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Η έρευνα κατέδειξε ότι τα κοινωνικά επιχειρηματικά εκπαιδευτικά συστήματα των περισσότερων επιχειρηματικών σχολείων ήταν κατάλληλα στο τρέχον κοινωνικό επιχειρηματικό περιβάλλον.

7. Στο ερωτηματολόγιο της Διεύθυνσης Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (2019) το ενδιαφέρον εστιαζόταν στις συνεργασίες, τα δίκτυα, τις πηγές πληροφόρησης και τα εκπαιδευτικά οφέλη των συνεργασιών.

8. Το ερωτηματολόγιο των Βαρβαρούση, Γαλανού, Τσιτσιρίγκου, Μπεκριδάκη και Temple (2017) σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης-με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης- στόχευε στις εσωτερικές πρακτικές για τις οποίες ήταν αναγκαίο να εκπαιδευτούν οι κοινωνικοί επιχειρηματίες.

Το κυριότερο πλεονέκτημα του ερωτηματολογίου ήταν η δυνατότητα της ερευνήτριας να διασαφηνίζει ερωτήματα ίσως δυσνόητα, περίπλοκα και δυσερμήνευτα για τον ερωτώμενο και έτσι να επιτυγχάνεται μεγάλος βαθμός ανταπόκρισης των συμμετεχόντων (Κουτρούκης, 2004, σελ.171). Η συνέντευξη, μέσω του ερωτηματολογίου, επιτυγχάνει το διπλό σκοπό της: να δημιουργηθεί κίνητρο στον ερωτώμενο να μιλήσει και να συλλεχθούν οι κατάλληλες πληροφορίες για την έρευνα. Παρόλα αυτά όμως η συνέντευξη με ερωτηματολόγιο έχει όρια και υφίσταται ένας «συμβιβασμός για το χρόνο» καθώς οι συμμετέχοντες δεν είναι διαθέσιμοι επ' άπειρον (Φίλιας, 1977,σελ.147-148).

Το ερωτηματολόγιο της συνέντευξης αρχικά ξεκινούσε με «κλειστές» (close-ended questions) ερωτήσεις και εναλλασσόταν με «ανοικτές» (open-ended questions) και «κλειστές» ερωτήσεις.

Στις απαντήσεις των ανοικτών ερωτήσεων ενθαρρύνεται η συνεργασία και η δημιουργία επαφής όταν γίνεται δια ζώσης ενώ η ανάλυσή τους μπορεί να δημιουργήσει δυσκολίες (Bell, 2001, σελ.123; Cohen and Manion, 1994, σελ.381). Γι' αυτό το λόγο και η συνέντευξη με ανοικτές ερωτήσεις είναι πιο κοπιώδης και περίπλοκη και υπάρχουν προβλήματα στην καταμέτρηση των απαντήσεων.

Από την άλλη οι κλειστές ερωτήσεις δεν απαιτούν μεγάλη προσπάθεια να απαντηθούν, ταξινομούνται εύκολα αλλά περιορίζονται πολύ οι απαντήσεις (Φίλιας, 1977, σελ.154-155).

4.9. Η ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Η δοκιμαστική-προκαταρκτική έρευνα (λέγεται και έρευνα “πιλότος”) είναι μία μικρή, σε κλίμακα, έρευνα, γίνεται πριν την κύρια έρευνα, «διαβεβαιώνει» τον ερευνητή αν οι ερωτήσεις είναι σαφείς, κατανοητές, αν απαιτούνται τροποποιήσεις, αν υπάρχουν ερωτήσεις που δεν παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες και ο σκοπός της είναι ανιχνευτικός, διερευνητικός και ψηλαφάται το θέμα για πρώτη φορά. «Καθοδηγεί» την κύρια έρευνα ώστε αυτή να διεξαχθεί σε σταθερές βάσεις (Παρασκευόπουλος,1993α, σελ.23-24; Bell, 2001, σελ.134; Γαλάνης, 2018). Το ιδανικό είναι να δοκιμάζεται το

ερωτηματολόγιο με ένα μικρό αριθμό ατόμων/ομάδα παρόμοια μ' αυτήν που θα αποτελέσει το δείγμα της κύριας έρευνας (Bell, 2001, σελ.134).

Το προσαρμοσμένο στις ανάγκες της έρευνας ερωτηματολόγιο δοκιμάστηκε πιλοτικά σε πραγματικές συνθήκες συνέντευξης με δύο (2) κοινωνικούς επιχειρηματίες ΚΟΙΝΣΕΠ, διαπιστώθηκε ότι ανταποκρινόταν στο σκοπό και τους στόχους της έρευνας, και υπολογίστηκε ότι ο μέσος απαιτούμενος χρόνος συνέντευξης ήταν μισή ώρα. Η μία συνέντευξη διεξήχθη με skype και η δεύτερη τηλεφωνικά. Δε σημειώθηκαν δυσνόητες και δύσκολες ερωτήσεις, δεν υπέστη καμία αλλαγή το ερωτηματολόγιο και συνεχίστηκε η κύρια έρευνα. Αυτό μόνο που παρατηρήθηκε ήταν ότι, προκειμένου να θυμούνται όλη την ερώτηση, έπρεπε κάποιες ερωτήσεις (με αρ.2,4,10,12,14) να διαβάζονται δύο φορές (προκειμένου να θυμούνται όλες τις περιπτώσεις για να μπορούν να απαντήσουν). Αυτό συνέβη με όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Επίσης ένα από τα δύο άτομα που συμμετείχαν στη δοκιμαστική έρευνα είναι μέλος και με σχέση εργασίας σε ΚΟΙΝΣΕΠ που είναι παράλληλα και Κέντρο Στήριξης ΚΑΛΟ.

4.10. Η ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

Μετά τη δοκιμαστική έρευνα αποφασίστηκε να διεξαχθούν οι συνεντεύξεις, εξαιτίας της πανδημίας, με τρεις (3) τρόπους: με κατ' ιδίαν συναντήσεις, με skype και με τηλεφωνική επικοινωνία (ο τρόπος επιλεγόταν από το συμμετέχοντα στην έρευνα). Πραγματοποιήθηκαν συνολικά είκοσι μία (21) συνεντεύξεις εκ των οποίων: τρεις (3) στο χώρο της ΚΟΙΝΣΕΠ, πέντε (5) με skype και οι υπόλοιπες δεκατρείς (13) τηλεφωνικά.

Η κάθε συνέντευξη διαρκούσε περίπου μισή ώρα. Με όποιο τρόπο κι αν γινόταν η συνέντευξη η ερευνήτρια ενημέρωνε τον ερωτώμενο πάλι, αν το είχε ξεχάσει, για το θέμα της συνέντευξης και έτσι δινόταν η δυνατότητα και η ευκαιρία να «σπάσει ο πάγος» και να γίνει η επικοινωνία πιο φιλική και αποτελεσματική.

Δε χρειάστηκε να ζητηθεί η συναίνεση του ερωτώμενου για την ηχογράφηση της συνέντευξης καθώς η ερευνήτρια κρατούσε πολύ καλές σημειώσεις (εμπειρία που αποκτήθηκε από τον εργασιακό της χώρο και από προηγούμενη διπλωματική που είχε

διεξάγει με συνεντεύξεις). Στην αποτύπωση των αποτελεσμάτων η ερευνήτρια χρειάστηκε να ξαναδιαβάσει και να ξαναθυμηθεί, από τις σημειώσεις, τα λεγόμενα των ερωτώμενων. Είναι χαρακτηριστικό ότι κάποιοι κοινωνικοί επιχειρηματίες στην τελευταία «πιο ελεύθερη» ερώτηση κατέθεταν απόψεις και προτάσεις που, κάποιες από αυτές, δεν είχαν σχέση με το θέμα της συνέντευξης. Η ερευνήτρια δεν τους έκανε καμία παρατήρηση και σεβάστηκε την επιθυμία τους να εκφραστούν λίγο «πιο ελεύθερα, πιο χαλαρά», να εκφράσουν τα προβλήματά τους, τις επιφυλάξεις τους και να αισθανθούν ότι εισακούγονται.

Όλες οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν το χρονικό διάστημα από 29 Ιουνίου έως 8 Ιουλίου 2021. Όλοι οι κοινωνικοί επιχειρηματίες εκείνη την χρονική περίοδο είχαν ενεργές ΚΟΙΝΣΕΠ. Η αποτύπωση με πιο πειστικό τρόπο της πραγματικότητας, στα αποτελέσματα της έρευνας επιτυγχάνεται με την παράθεση θέσεων και απόψεων των συμμετεχόντων στην κάθε ερώτηση της συνέντευξης.

Στο τέλος της συνέντευξης η ερευνήτρια τους ρωτούσε αν επιθυμούσαν να τους αποσταλεί ηλεκτρονικά (στο e-mail της ΚΟΙΝΣΕΠ) η διπλωματική εργασία. Η πλειοψηφία εκφράστηκε με θετικό τρόπο. Επίσης ενδιαφέρον για το θέμα της διπλωματικής εργασίας επέδειξε και το τμήμα Μητρώου ΚΑΛΟ στο Υπουργείο όταν η ερευνήτρια επικοινωνήσει μαζί τους για πληροφορίες για θέματα ΚΑΛΟ (εκφράστηκε η επιθυμία να τους αποσταλεί η εργασία).

Επειδή ο εργασιακός χώρος της ερευνήτριας δε σχετιζόταν με αυτόν της ΚΑΛΟ ή των ΚΟΙΝΣΕΠ, παρακολούθησε στη Διαδικτυακή Εβδομάδα της ΚΑΛΟ (29.3. έως 3.4.2021) καλές πρακτικές ανά την Ελλάδα. Επίσης δημιούργησε ένα ανοικτό διάλογο επικοινωνίας με το Κέντρο Στήριξης ΚΑΛΟ της Θεσσαλονίκης.

4.11.ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑΣ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η αύξηση της δυνατότητας διάθεσης των συμμετεχόντων αντιμετωπίστηκε με τους ακόλουθους τρόπους:

Όλες οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν ώρες και ημέρες που βόλευαν τους συμμετέχοντες και τα ωράρια εργασίας τους ενώ προηγήθηκαν δύο τηλεφωνήματα από τα οποία το πρώτο έγινε για να προσδιοριστεί η μέρα και η ώρα της συνέντευξης ενώ το δεύτερο (σε κάποιες περιπτώσεις) πραγματοποιήθηκε μία ημέρα πριν από τη συνέντευξη για λόγους υπενθύμισης, επιβεβαίωσης και επειδή ο χρόνος μεσολάβησης ανάμεσα στα δύο τηλεφωνήματα ήταν αρκετά μεγάλος. Σε όλους τους ερωτώμενους παρουσιάστηκε ο σκοπός/το θέμα της έρευνας, τονίστηκε από την ερευνήτρια πως η βοήθειά τους θα ήταν σημαντική με την αποδοχή της συμμετοχής στην έρευνα ενώ δόθηκαν εγγυήσεις για την εχεμύθεια της ερευνητικής διαδικασίας ώστε να θεωρείται δεδομένο ότι οι συμμετέχοντες κοινωνικοί επιχειρηματίες δε θα επηρεάζονταν από τη χρήση των πληροφοριών που θα αντλούνταν από τη συνέντευξη. Στην αποδοχή των κοινωνικών επιχειρηματιών να συμμετέχουν στη συνέντευξη συνέβαλε και το γεγονός ότι η ερευνήτρια (μετά από απαίτηση κάποιων ΚΟΙΝΣΕΠ) απέστειλε ένα ηλεκτρονικό μήνυμα στο email της ΚΟΙΝΣΕΠ προκειμένου: α) να αποφασιστεί ποιο μέλος της ΚΟΙΝΣΕΠ θα παραχωρήσει τη συνέντευξη, β) ότι ανέφερε η ερευνήτρια στην προφορική επικοινωνία μαζί τους να υπάρχει και σε γραπτή μορφή και γ) η παραχώρηση της συνέντευξης να καταγραφεί ως θέμα στο Διοικητικό τους Συμβούλιο.

Η θερινή περίοδος (άδειες, ίσως κλείσιμο ΚΟΙΝΣΕΠ για κάποιες ημέρες) και η πανδημία ήταν δύο παράγοντες που συνετέλεσαν στην πρόθεση της ερευνήτριας να πραγματοποιήσει τις συνεντεύξεις όσο το δυνατόν νωρίτερα καθώς οι παράγοντες αυτοί θα ήταν ανασταλτικοί στη διάθεση των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Επίσης ο χρόνος που απαιτούνταν για την ολοκλήρωση της συνέντευξης (περίπου μισή ώρα) ήταν καθοριστικής σημασίας για τους κοινωνικούς επιχειρηματίες. Κάποιοι επιθυμούσαν συγκεκριμένη ώρα για συνέντευξη (π.χ. το μεσημέρι που δεν υπήρχε μεγάλος φόρτος εργασίας, πριν να ξεκινήσει η πολλή δουλειά, το βράδυ, πριν τη λήξη του ωραρίου εργασίας κλπ.). Η ευχέρεια της τηλεφωνικής συνέντευξης και η παραχώρηση συνέντευξης μέσω skype συνετέλεσαν ουσιαστικά στην πραγματοποίηση των συνεντεύξεων.

Από την αρχή δεν τέθηκε θέμα ηχογράφησης της συνέντευξης καθώς κάποιοι αντιμετώπιζουν αυτό το θέμα με διστακτικότητα επειδή πιστεύουν ότι θα δυσκολευτούν να απαντήσουν τις ερωτήσεις της συνέντευξης. Παρόλα αυτά, όποτε

χρειάστηκε, δόθηκαν επιπλέον στοιχεία και πληροφορίες για το σκοπό της έρευνας, για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και για τη συμβολή τους στην έρευνα.

4.12. Η ΤΥΠΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Ο Κουτρούκης (2004, σελ.180) αναφέρει ότι, για να στηριχθεί η εγκυρότητα (validity) της διαδικασίας της συνέντευξης, ξεχωριστή προσοχή έδωσε στα παρακάτω σημεία που κρίθηκε ότι θα διασφάλιζαν την τυποποίηση της συμπεριφοράς της ερευνήτριας:

1. Γινόταν αυτοπαρουσίαση από την ερευνήτρια (στην πρώτη τηλεφωνική επικοινωνία) και ενημερώνονταν εξ αρχής όλοι οι κοινωνικοί επιχειρηματίες για το σκοπό/θέμα της έρευνας, στα πλαίσια ποιου μεταπτυχιακού προγράμματος διεξάγονταν οι συνεντεύξεις ώστε να είναι και ίδιοι ενημερωμένοι για ποιους λόγους παρέχουν τις πληροφορίες.
2. Δεν υπήρξε παρέκκλιση από τη σειρά των ερωτημάτων ενώ δεν υπήρξαν διαφοροποιήσεις κατά την εκφορά τους.
3. Στην περίπτωση της συνέντευξης που παρευρίσκονταν άλλα άτομα διακοπτόταν η συνέντευξη και συνεχιζόταν κανονικά μετά την αποχώρηση των ατόμων (πελατών).
4. Αποφεύχθηκε από την ερευνήτρια: α) να υποδείξει απαντήσεις στους συμμετέχοντες, β) να συμφωνήσει ή να διαφωνήσει με την απάντησή τους σε οποιοδήποτε ερώτημα και γ) να διατυπώσει προσωπικές απόψεις για οποιαδήποτε ερώτηση ή την έρευνα συνολικά.
5. Δεν απαιτήθηκε ερμηνεία των ερωτημάτων αλλά επαναλήφθηκαν αυτολεξεί τα ερωτήματα, όπως αναφέρθηκε παραπάνω (στις ερ.2,4,10,12,14). Επίσης οι συμμετέχοντες είχαν χρόνο για να σκεφτούν, να αλλάξουν πιθανόν απαντήσεις τους, να θυμηθούν.
6. Επιχειρήθηκε η τυποποίηση των διαπροσωπικών σχέσεων του συνεντευκτή με τους κοινωνικούς επιχειρηματίες. Η ερευνήτρια δεν κοινοποιούσε απόψεις άλλων κοινωνικών επιχειρηματιών, έστω και ανώνυμα, πάνω σε οποιαδήποτε ερώτηση,

απέφυγε να διατυπώνει απόψεις σχετικά με το αντικείμενο της έρευνας και γενικά υιοθέτησε μια «επαγγελματική» συμπεριφορά έναντι των ερωτώμενων, έτσι ώστε να μην επηρεαστεί η ορθότητα και η αξιοπιστία των απαντήσεων.

4.13. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΑΣ

Η αντικειμενικότητα και η αμεροληψία της ερευνήτριας αποτελούν ουσιαστικό θέματα για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας.

Η αντικειμενικότητα και η αποφυγή παρερμηνειών εξασφαλίστηκε με τη λήψη των συνεντεύξεων από την ίδια την ερευνήτρια ενώ το γεγονός ότι η ίδια είχε εμπειρία στις συνεντεύξεις τη βοήθησε στην καλύτερη διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Με αυτό τον τρόπο ελαχιστοποιείται η μεροληπτική στάση της ερευνήτριας και αυξάνεται η εγκυρότητα. Σύμφωνα με τους Cohen και Manion (1994, σελ.388) «πηγές μεροληψίας είναι τα χαρακτηριστικά του συνεντευκτή, τα χαρακτηριστικά του ερωτώμενου και το ουσιαστικό περιεχόμενο των ερωτήσεων».

Επίσης η ερευνήτρια διαφύλαξε την ουδετερότητα και δε διατύπωνε τις ερωτήσεις με τρόπο που ενδεχομένως θα υποδήλωνε προκατάληψη ή προσανατολισμό των συμμετεχόντων προς τη μία ή την άλλη απάντηση.

4.14. ΗΘΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στα θέματα δεοντολογίας και διασφάλισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ο ερευνητής θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός, ως προς την ανωνυμία των υποκειμένων, την τήρηση του απόρρητου των παρεχόμενων πληροφοριών, οι συμμετέχοντες στην έρευνα να μην έχουν δυσάρεστες εμπειρίες ή συνέπειες γι' αυτούς, με το σεβασμό του δικαιώματος των συμμετεχόντων να γνωρίζουν το σκοπό της έρευνας (Παρασκευόπουλος,1993β, σελ.96).

Στη συνέντευξη είναι απαραίτητο να λαμβάνονται υπόψη τρία (3) θέματα σχετικά με τις ηθικές αρχές: πώς υποβάλλονται οι ερωτήσεις σε «ευαίσθητα» θέματα, τι συμβαίνει

αν «ξεθαφτεί» ένα άλυτο πρόβλημα και τι είδους πληροφόρηση παρέχεται μετά τη συνέντευξη (Breakwell, 1995, σελ.20-21).

Η διασφάλιση της ηθικής τάξης είναι εξαιρετικά σημαντικό θέμα στην έρευνα καθώς δε θα έπρεπε να διαταραχθεί, με οποιοδήποτε τρόπο, η προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική ζωή των κοινωνικών επιχειρηματιών. Γι' αυτό το λόγο απαιτούνταν προσεκτικοί σχεδιασμοί στην πραγματοποίηση των συνεντεύξεων και στην αύξηση της δυνατότητας διάθεσης των ερωτώμενων. Δόθηκε απόλυτη προτεραιότητα και εγγυήσεις (που σχετίζονταν με την εχεμύθεια της ερευνήτριας και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που αποκαλύπτονταν) στην προστασία της ιδιωτικότητας και των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Επίσης δόθηκε εγγύηση στους κοινωνικούς επιχειρηματίες για τη διαφύλαξη της ανωνυμίας τους και κατά τη σύνταξη της παρούσας διπλωματικής εργασίας και σε περίπτωση μελλοντικής δημοσίευσης της εργασίας ώστε να προστατευτεί η επαγγελματική τους υπόσταση.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

5.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο κεφάλαιο αυτό συμπεριλήφθηκε το πραγματολογικό υλικό (evidence) της ποιοτικής έρευνας, δηλ. οι απαντήσεις των κοινωνικών επιχειρηματιών στις ερωτήσεις της ερευνήτριας κωδικοποιημένες σε πίνακες.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία (3) μέρη (εξαιρώντας τα στοιχεία που αναφέρονται στην αρχή στη φυσιογνωμία των κοινωνικών επιχειρηματιών και των ΚΟΙΝΣΕΠ): το πρώτο μέρος αναφέρεται στις ανάγκες για εκπαίδευση των κοινωνικών επιχειρηματιών, το μέρος δεύτερο στις εκπαιδευτικές εμπειρίες τους και το τρίτο μέρος αναφέρεται στις ανάγκες τους για εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

5.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΣΕΠ

Στον πίνακα 3 αποτυπώνεται η φυσιογνωμία των κοινωνικών επιχειρηματιών στις ΚΟΙΝΣΕΠ του Νομού Θεσσαλονίκης. Στη δεύτερη στήλη φαίνεται το έτος ίδρυσης της ΚΟΙΝΣΕΠ, στην τρίτη στήλη το φύλο των συμμετεχόντων (Α=άνδρας, Γ=γυναίκα), στην τέταρτη στήλη η ηλικία τους σε έτη και στην πέμπτη στήλη το επίπεδο εκπαίδευσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι εκπροσωπούνται ΚΟΙΝΣΕΠ που ιδρύθηκαν και με τους δύο νόμους (του 2011 και του 2016): δέκα (10) ιδρύθηκαν από το 2012 έως το 2016 και έντεκα (11) από το 2017 έως το 2020. Όσον αφορά το φύλο υπάρχει ένα ελαφρύ προβάδισμα των γυναικών έναντι των ανδρών [δώδεκα (12) γυναίκες και εννέα (9) άντρες]. Ως προς την ηλικία: το 1/3 των κοινωνικών επιχειρηματιών [εφτά (7) άτομα] είναι 40-50 ετών, οκτώ (8) κοινωνικοί επιχειρηματίες είναι 50-60 ετών και έξι (6) είναι 25-39 ετών [εκ των οποίων οι τέσσερις (4) είναι 35-39 ετών]. Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης: από τους είκοσι ένα (21) οι δεκατέσσερις (14) έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση [δύο (2) εκ των οποίων με τίτλο Msc σχετικό με τη δραστηριοποίησή τους στην ΚΟΙΝΣΕΠ], τρεις (3) έχουν τελειώσει τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΙΕΚ) και τέσσερις (4) τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο). Η ερευνήτρια, στο επίπεδο εκπαίδευσης, ρωτούσε και τι πτυχίο έλαβαν (ΑΕΙ, ΤΕΙ), ειδικότητα πτυχίου (από ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ) και το Msc τι αφορούσε. Συσχετίζοντας

το ηλικιακό όριο με το φύλο διαπιστώνεται ότι στους άντρες είναι πιο ευρύ (25-60 ετών) σε σχέση με τις γυναίκες (30-59 ετών).

Όσον αφορά το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης:

Οι άντρες: α) τέσσερις (4) στους εννέα (9) άντρες έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, β) δύο (2) τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (η δραστηριότητα της ΚΟΙΝΣΕΠ του ενός είναι σχετική με την ειδικότητα των ΙΕΚ ενώ ο δεύτερος εξασκεί αυτή την ειδικότητα στο βιοποριστικό του επάγγελμα και όχι στην ΚΟΙΝΣΕΠ), γ) δύο (2) τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο) και δ) ένας (1) έχει τελειώσει επιπλέον του Λυκείου ιδιωτική σχολή και βάσει αυτού του πτυχίου βιοπορίζεται.

Οι γυναίκες: α) δέκα (10) έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση [δύο (2) εξ' αυτών έχουν μεταπτυχιακό τίτλο και τον χρησιμοποιούν στην ΚΟΙΝΣΕΠ που δραστηριοποιούνται], μία (1) έχει τελειώσει ΙΕΚ (ειδικότητα σχετική με αυτή που δραστηριοποιείται στην ΚΟΙΝΣΕΠ) και β) μία (1) τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο). Είναι πρόδηλο επομένως το σαφές προβάδισμα των γυναικών έναντι των ανδρών ως προς την αποφοίτηση από την τριτοβάθμια εκπαίδευση [δέκα (10) γυναίκες έναντι τεσσάρων (4) ανδρών]. Επίσης ένα (1) άτομο ετοιμάζεται να ξεκινήσει διδακτορική διατριβή με θέμα σχετικό με την κοινωνική επιχειρηματικότητα. Επιπλέον: ένα (1) άτομο που τελείωσε ΙΕΚ εκπαιδεύει ενήλικες στην ειδικότητα που δραστηριοποιείται στην ΚΟΙΝΣΕΠ (αναμένει την πιστοποίηση από τον ΕΟΠΠΕΠ), ένα (1) άτομο δε βιοπορίζεται από την ΚΟΙΝΣΕΠ αλλά δραστηριοποιείται σε αυτήν (το πτυχίο ΑΕΙ δεν είναι σχετικό με τη δραστηριότητα της ΚΟΙΝΣΕΠ αλλά σχετικό με την επαγγελματική δραστηριότητα), δύο (2) άτομα έχουν πτυχίο (ΤΕΙ) που δε σχετίζεται με τη δραστηριότητά τους στην ΚΟΙΝΣΕΠ, τρία (3) άτομα έχουν σχετικό πτυχίο και βάσει αυτού δραστηριοποιούνται στις ΚΟΙΝΣΕΠ, έξι (6) κοινωνικοί επιχειρηματίες έχουν πτυχίο (οικονομικών, πληροφορικής, παιδαγωγικής) που ναι μεν δεν το χρησιμοποιούν τώρα στις ΚΟΙΝΣΕΠ αλλά θα μπορούσαν, αν χρειαστεί, να το χρησιμοποιήσουν, ένα (1) άτομο δραστηριοποιείται σε μία ΚΟΙΝΣΕΠ που έχει πελάτες άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ.

Πίνακας 3

Η φυσιογνωμία των κοινωνικών επιχειρηματιών στις ΚΟΙΝΣΕΠ του Νομού
Θεσ/νίκης

ΚΕ ΚΟΙΝΣΕΠ	ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΚΕ1	2016	Γ	42	ΤΕΙ
ΚΕ2	2019	Α	40	ΙΕΚ
ΚΕ3	2017	Α	58	ΙΕΚ
ΚΕ4	2016	Γ	47	ΛΥΚΕΙΟ
ΚΕ5	2012	Γ	49	ΤΕΙ
ΚΕ6	2019	Γ	45	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΚΕ7	2019	Γ	35	ΤΕΙ
ΚΕ8	2016	Α	58	ΑΕΙ
ΚΕ9	2017	Α	56	ΛΥΚΕΙΟ
ΚΕ10	2013	Α	43	ΤΕΙ
ΚΕ11	2014	Α	44	ΑΕΙ
ΚΕ12	2019	Α	39	ΛΥΚΕΙΟ
ΚΕ13	2017	Γ	39	ΤΕΙ
ΚΕ14	2020	Α	60	ΛΥΚΕΙΟ & ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΚΕ15	2018	Γ	53	ΑΕΙ
ΚΕ16	2015	Γ	53	ΙΕΚ
ΚΕ17	2013	Γ	38	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΚΕ18	2016	Γ	53	ΑΕΙ
ΚΕ19	2013	Γ	59	ΑΕΙ
ΚΕ20	2018	Α	25	ΑΕΙ
ΚΕ21	2018	Γ	30	ΑΕΙ

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 4 του 1^{ου} μέρους του ερωτηματολογίου αποτυπώνονται οι απόψεις των κοινωνικών επιχειρηματιών. Εξηγούν ότι υπάρχει ανάγκη, στη μεγάλη πλειοψηφία των κοινωνικών επιχειρηματιών, εξειδικευμένης επιμόρφωσης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα.

Ένας ερωτώμενος δήλωσε ότι: «*Η παρουσία εξωτερικών συμβούλων (λογιστή, δικηγόρου) κρίνεται απαραίτητη στη λειτουργία μιας ΚΟΙΝΣΕΠ*» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Α. ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΩΝ

Πίνακας 4

Ανάγκη εξειδικευμένης επιμόρφωσης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα

ΚΕ	
----	--

KE1	«Είναι ελάχιστα αυτά που πρέπει να ξέρεις. Ο λογιστής, το μητρώο ΚΑΛΟ σε κατευθύνουν» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE2	«Θα μπορούσε, όχι απαραίτητη. Μπορείς να έχεις εξωτερικούς συμβούλους για να τρέξεις ένα τέτοιο εγχείρημα» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE3	«Ανάγκη για όσους δε γνωρίζουν, δεν μπορεί να προσφέρει επιμόρφωση ένας κρατικός φορέας» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE4	Ναι, τα σεμινάρια στην αρχή βοήθησαν» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE5	«Όχι, ανάγκη μόνο για το λογιστικό κομμάτι επειδή δεν υπάρχει καμία ενημέρωση» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE6	«Ναι, επειδή ο τομέας είναι καινούριος, ευτυχώς υπάρχουν άλλοι πιο παλιοί, οι λογιστές δε θέλουν να μας αναλάβουν, τους είμαστε λίγο μελάς» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE7	«Ανάλογα σε τι ειδικεύεται η ΚΟΙΝΣΕΠ, υπάρχουν συνεχείς αλλαγές, κάθε μέρα απαιτείται επιμόρφωση» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE8	«Ναι, επειδή οι κοινωνικές συνθήκες αλλάζουν συνεχώς και υπάρχει ανάγκη διαφοροποίησης των ατόμων που ασχολούνται με τις κοινωνικές ανάγκες» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE9	«Κυρίως όσον αφορά τα οργανωτικά μιας επιχείρησης» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE10	«Όχι, αν είναι πολύ εξειδικευμένο θα χάσει το συνολικό και αν είναι από τα πάνω θα χάσει το συλλογικό» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE11	«Προφανώς, ούτε οι ίδιοι δε γνωρίζουν τι είναι η ΚΟΙΝΣΕΠ, νομίζουν ότι έχει σχέση με το φορολογικό πλαίσιο» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE12	«Βέβαια, στον τομέα που το κάνεις» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE13	«Ναι, ειδικά για τις ΚΟΙΝΣΕΠ η γραφειοκρατία είναι πολύ μεγάλη, απαιτείται ενημέρωση/επιμόρφωση, σύνταξη καταστατικού, πρακτικού συνέλευσης από δικηγόρο» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE14	«Ναι, επειδή μας ενδιαφέρει ο πολιτισμός θα βοηθούσε στα οργανωτικά θέματα η επιμόρφωση» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE15	«Ναι, πιο ουσιαστική η εξειδικευμένη επιμόρφωση» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE16	«Ναι, επειδή το υπουργείο δε συνεργάζεται, απαιτείται εξειδικευμένος λογιστής, μόρφωση και πληροφόρηση από επίσημο φορέα, όλοι δίνουν συμβουλές για τις ΚΟΙΝΣΕΠ αλλά κανείς δωρεάν, απαιτείται δικτύωση με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ στην Ελλάδα και στο εξωτερικό» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE17	«Φυσικά και υπάρχει ανάγκη για εξειδικευμένη εκπαίδευση» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE18	«Υπάρχει ανάγκη, εξαρτάται από το είδος της επιχείρησης, τη δράση του κάθε μέλους και τα περισσότερα μέλη έρχονται από την κοινωνική επιχειρηματικότητα» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE19	«Υπάρχει ανάγκη, δεν υπάρχει εκπαίδευση και για τα βασικά, οι κοινωνικοί επιχειρηματίες δε γνωρίζουν το νόμο του 2011 (ο νόμος του 2016 έχει καινούρια πράγματα που μπορεί να αποκλείσει μια επιχείρηση καθώς απαιτούνταν νέο καταστατικό και πολλές επιχειρήσεις δεν μπόρεσαν να το κάνουν») Σημειώσεις από συνέντευξη
KE20	«Ναι, στην κοινωνία υπάρχει ανάγκη, δεν είμαστε εξοικειωμένοι επειδή: α) πρόκειται για εγχειρήματα (από πολίτες προς πολίτες), β) πολύ συχνά δρουν ως ιδιώτες και όχι ως επιχειρηματίες και γ) ξεχνάμε ότι είναι επιχειρήσεις. Χρειάζεται προσπάθεια και ενδυνάμωση όσοι δεν έχουν το επιχειρηματικό υπόβαθρο» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE21	«Θα ήταν πολύ χρήσιμο να είχε γίνει η εκπαίδευση από το κράτος» Σημειώσεις από συνέντευξη

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 5 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες επιλέγουν από μία «λίστα» ποιες γνώσεις/δεξιότητες θεωρούν σημαντικές για την κοινωνική επιχειρηματικότητα.

Δεν υπάρχει κάποια «κυρίαρχη γνώση/δεξιότητα που θεωρούν πιο σημαντική» που να υπερτερεί έναντι των υπολοίπων [δεκαέξι (16) στα είκοσι ένα (21) άτομα-το ανώτερο-επέλεξαν ως πιο σημαντική γνώση/δεξιότητα το νομικό πλαίσιο της κοινωνικής

επιχειρηματικότητας και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και δώδεκα (12) στα είκοσι ένα (21) άτομα-το κατώτερο- επέλεξαν τα κοινωνικά επιχειρηματικά μοντέλα, την αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικών ευκαιριών, την εγκατάσταση ιδρυτικής ομάδας]. Οι δέκα (10) στους είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες θεωρούν ότι όλα όσα αναφέρονται στην ερώτηση είναι σημαντικά και στη συνέχεια επέλεξαν τα πιο σημαντικά.

Πέντε (5) ερωτώμενοι έχουν δηλώσει: α) «Τα σχετικά με γνώσεις /δεξιότητες είναι business, δεν είμαστε επιχείρηση, δεν είναι να βρούμε μία επιχειρηματική ευκαιρία, σε όλα όχι», β) «δεν έχουμε ανταγωνισμό στον τομέα που δραστηριοποιούμαστε», γ) «το σημαντικό είναι τα μέλη της ΚΟΙΝΣΕΠ να έχουν μία βιώσιμη ιδέα και αλληλεγγύη, δε χρειάζονται ιδιαίτερες δεξιότητες σε σχέση με μία ατομική επιχείρηση», δ) «έχουν πέσει πανελλήνιες και έχεις γράψει 20», ε) «την έχεις πατήσει αν πεις ότι κάποια γνώση/δεξιότητα δεν είναι σημαντική». (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Πίνακας 5

Σημαντικές γνώσεις/δεξιότητες για την κοινωνική επιχειρηματικότητα

ΓΝΩΣΕΙΣ/ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	Κ Ε 1	Κ Ε 2	Κ Ε 3	Κ Ε 4	Κ Ε 5	Κ Ε 6	Κ Ε 7	Κ Ε 8	Κ Ε 9	Κ Ε 10	Κ Ε 11	Κ Ε 12	Κ Ε 13	Κ Ε 14	Κ Ε 15	Κ Ε 16	Κ Ε 17	Κ Ε 18	Κ Ε 19	Κ Ε 20	Κ Ε 21	
Βασικές κοινωνικές επιχειρηματικές αρχές		✓		✓			✓	✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Κοινωνική επιχειρ/κότητα-νομικό πλαίσιο		✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Έρευνα αγοράς		✓	✓	✓			✓	✓			✓		✓			✓	✓			✓		✓
Κοινωνικά επιχειρηματικά μοντέλα		✓	✓	✓			✓	✓			✓	✓	✓			✓	✓			✓		✓
Στρατηγική σκέψη		✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓
Αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικών ευκαιριών		✓		✓		✓	✓	✓			✓		✓		✓	✓	✓			✓		✓
Εξεύρεση χρηματοδότησης και προσέλκυσης επενδυτών		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓		✓
Οικονομικό management και λογιστική		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	
Εγκατάσταση ιδρυτικής ομάδας		✓	✓	✓			✓				✓	✓	✓			✓	✓			✓		✓

Διαδικασίες λήψης αποφάσεων		✓	✓	✓				✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Βασικές επιχειρηματικές αρχές		✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓		✓			✓

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 6 καταγράφεται η επιθυμία τους για κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση. Κοινή συνισταμένη των περισσότερων κοινωνικών επιχειρηματιών είναι η επιθυμία για κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση [δεκατέσσερα (14) «καθαρά» ναι, δύο (2) εξαρτάται, δύο (2) «καθαρά» όχι και δύο (2) «όχι σήμερα» («όταν ξεκινούσαμε ναι») και ένα (1) ίσως]. Τα δύο (2) «όχι σήμερα» καταγράφηκαν στη στήλη ΟΧΙ.

Πίνακας 6

Επιθυμία για κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση

ΝΑΙ/ ΟΧΙ/ ΕΞΑΡΤΑΤΑΙ/ ΙΣΩΣ	Κ Ε 1	Κ Ε 2	Κ Ε 3	Κ Ε 4	Κ Ε 5	Κ Ε 6	Κ Ε 7	Κ Ε 8	Κ Ε 9	Κ Ε 10	Κ Ε 11	Κ Ε 12	Κ Ε 13	Κ Ε 14	Κ Ε 15	Κ Ε 16	Κ Ε 17	Κ Ε 18	Κ Ε 19	Κ Ε 20	Κ Ε 21
ΝΑΙ		✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
ΟΧΙ	✓									✓								✓			✓
ΕΞΑΡΤΑΤΑΙ			✓																	✓	
ΙΣΩΣ					✓																

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 7 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες επιλέγουν από μία «λίστα» τι θεωρούν σημαντικό για να ξεκινήσουν μία κοινωνική επιχείρηση [τα οκτώ (8) της ερώτησης τέσσερα (4) είναι κοινά με τα έντεκα (11) της ερώτησης δύο (2)]. Είναι ενδιαφέρον σε αυτή την ερώτηση ότι δεκαπέντε (15) στους είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες θεωρούν σημαντικά για την έναρξη της κοινωνικής επιχείρησης τα κοινωνικά επιχειρηματικά μοντέλα και μόνο οκτώ (8) στους είκοσι ένα (21) την εξεύρεση χρηματοδότησης και προσέλκυσης επενδυτών. Πιο κοντά στο δεκαπέντε (15)

είναι το δεκατρία (13), δηλ. δεκατρείς (13) στους είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες θεωρούν σημαντικά: α) την αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικών ευκαιριών και β) το οικονομικό management και λογιστική. Οι εννέα (9) στους είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες θεωρούν ότι όλα όσα αναφέρονται στην ερώτηση είναι σημαντικά για την έναρξη μιας κοινωνικής επιχείρησης και στη συνέχεια επέλεξαν τα πιο σημαντικά. Είναι χαρακτηριστικό ότι, επειδή η ερώτηση δύο (2) είναι σε αρκετά σημεία κοινή με την ερώτηση τέσσερα (4), έξι (6) από τους είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες είναι οι ίδιοι στην ερώτηση δύο (2) και στην ερώτηση τέσσερα (4) (και θεωρούν σημαντικά όσα αναφέρονται για την κοινωνική επιχειρηματικότητα).

Έξι (6) ερωτώμενοι έχουν δηλώσει: α) «Όλα είναι μία αλυσίδα», β) «σημασία έχει η προστασία της εργασίας», γ) «ανοίξαμε χωρίς αυτά κι όλα ήταν μια χαρά», δ) «σημαντικές οι αρχές ΚΑΛΟ για να συνυπάρξεις ως ομάδα, όλοι το ίδιο είμαστε, όλοι το ίδιο μερίδιο έχουμε, αν δεν τα γνωρίζεις αυτά θα έρθεις σε ρήξη», ε) «εκτός από χρηματοδότηση αρκετά σημαντικά τα υπόλοιπα», στ) «αυτοσχεδιάσαμε στο δικό μας μοντέλο» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Πίνακας 7

Είναι σημαντικά τα παρακάτω που σχετίζονται με την έναρξη μιας κοινωνικής επιχείρησης

	Κ Ε 1	Κ Ε 2	Κ Ε 3	Κ Ε 4	Κ Ε 5	Κ Ε 6	Κ Ε 7	Κ Ε 8	Κ Ε 9	Κ Ε 10	Κ Ε 11	Κ Ε 12	Κ Ε 13	Κ Ε 14	Κ Ε 15	Κ Ε 16	Κ Ε 17	Κ Ε 18	Κ Ε 19	Κ Ε 20	Κ Ε 21	
Έρευνα αγοράς	√			√		√	√	√			√	√	√						√		√	
Κοινωνικά επιχειρηματικά μοντέλα		√	√	√	√	√	√	√			√	√	√	√					√	√	√	√
Στρατηγική σκέψη			√			√	√	√			√	√	√	√					√			√
Αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικών ευκαιριών	√		√			√	√	√			√	√	√	√		√		√	√			√
Εξεύρεση χρηματοδότησης και προσέλκυσης επενδυτών						√	√	√	√		√			√					√			√

Οικονομικό management και λογιστική					✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
Εγκατάσταση ιδρυτικής ομάδας					✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓
Διαδικασίες λήψης αποφάσεων	✓					✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓
ΔΕ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ									✓												

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 8 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες αναφέρουν ποιες δεξιότητες θεωρούν πιο σημαντικές γι' αυτούς. Οι λέξεις που εμφανίζονται περισσότερο σε αυτή την ερώτηση είναι: (συνεργατικότητα, συνεργασία, συνεργατική συνθήκη), (ομάδα, ομαδικό πνεύμα), (επικοινωνία, επικοινωνιακές δεξιότητες), (επιχειρείν, επιχειρηματικές αρχές, επιχειρηματικές δεξιότητες, επιχειρηματικές γνώσεις)

Δέκα (10) ερωτώμενοι κοινωνικοί επιχειρηματίες έχουν δηλώσει: α) «Σημαντικό το κοινωνικό πλαίσιο, να μοιράζονται τα θέλω με τον κόσμο, έχει σημασία τι ΚΟΙΝΩΝΙΑ είσαι», β) «ιδέα», γ) «δεξιότητες ίδιες με ενός κανονικού επιχειρηματία (στρατηγική σκέψη, προγραμματισμός, δεξιότητες όσον αφορά το προσωπικό», δ) «δεν είμαστε κοινωνικοί επιχειρηματίες, η έννοια δεξιότητες οδηγεί αλλού», ε) «το επιχειρείν επειδή υπάρχει ρίσκο, ηγετικές γνώσεις πάνω στην επιχειρηματικότητα», στ) «ορισμός/διαχείριση/εποπτεία διαδικασιών, αναγνώριση ευκαιριών σε προγράμματα εξωτερικού», ζ) «να κατανοεί τον τρόπο λειτουργίας ενός συνεταιρισμού», η) «χάραξη στόχων, στρατηγική και να υπάρχει αποτέλεσμα», θ) «να αφογκραστούμε την κοινωνία, να σκεφτόμαστε κοινωνικά», ι) «να έχεις πολύ βασικές αρχές όπως η δίκαιη εργασία, η αλληλεγγύη κι όχι η φιλανθρωπία, να ανήκεις σε αυτούς που προασπίζονται τη δίκαιη εργασία, το περιβάλλον, να πιστεύεις στην ισοτιμία, στην πολυμορφία» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Πίνακας 8

Δεξιότητες πολύ σημαντικές για την ανάπτυξη του κοινωνικού επιχειρηματία

ΚΕ	
ΚΕ1	«Συνεργατικότητα, δεμένη ομάδα» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ2	«Επικοινωνία, διείσδυση στις τοπικές αρχές, στις οικογένειες» Σημειώσεις από συνέντευξη

KE3	«Χάραξη στόχων, στρατηγική και να υπάρχει αποτέλεσμα» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE4	«Εργατικότητα, υπομονή, αμοιβαία εμπιστοσύνη» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE5	«Να έχεις πολύ βασικές αρχές όπως η δίκαιη εργασία, η αλληλεγγύη κι όχι η φιλανθρωπία, να ανήκεις σε αυτούς που προασπίζονται τη δίκαιη εργασία, το περιβάλλον, να πιστεύεις στην ισοτιμία, στην πολυμορφία» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE6	«Δεξιότητες ίδιες με ενός κανονικού επιχειρηματία: στρατηγική σκέψη, προγραμματισμός, δεξιότητες όσον αφορά το προσωπικό» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE7	«Ευστροφία, ικανότητα επικοινωνίας με τους ανθρώπους, αντίληψη και διευθέτηση για κρίσιμες αποφάσεις» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE8	«Ευαισθησία για κοινωνικά θέματα» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE9	«Πνεύμα συνεργασίας, διοικητικά χαρίσματα και επιχειρηματικές γνώσεις» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE10	«Δεν είμαστε κοινωνικοί επιχειρηματίες, η έννοια δεξιότητες οδηγεί αλλού» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE11	«Το επιχειρείν επειδή υπάρχει ρίσκο, ηγετικές γνώσεις πάνω στην επιχειρηματικότητα, νομικό πλαίσιο, επιχειρηματικά μοντέλα, λογιστική» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE12	«Να συνδυάζει την κοινωνική συμβουλευτική δραστηριότητα με το όφελος της επιχείρησης» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE13	«Ομαδικό πνεύμα, κοινωνική ευαισθησία, μικρόβιο του “επιχειρείν”, δυνατότητα να λαμβάνει σοβαρές αποφάσεις, σωστή οικονομική διαχείριση» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE14	«Στρατηγική σκέψη, ορισμός/διαχείριση/εποπτεία διαδικασιών, οργανωτική και διοικητική ικανότητα, λογιστική/οικονομική διαχείριση, εύρεση χρηματοδότησης, αναγνώριση ευκαιριών σε προγράμματα εξωτερικού, προώθηση δραστηριοτήτων» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE15	«Επιχειρηματικές αρχές, νομικό πλαίσιο, στόχος, αλληλεγγύη, κοινωνικές ευαισθησίες, δημοκρατική λήψη αποφάσεων» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE16	«Marketing» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE17	«Ενσυναίσθηση, να αφουγκραστούμε την κοινωνία, να σκεφτόμαστε κοινωνικά, θέλουμε τον κοινωνικό αντίκτυπο, να γνωρίζουμε τι επιχείρηση θέλουμε, σεβασμός, επικοινωνία» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE18	«Συλλογικότητα (όχι ατομικότητα), δημιουργικότητα (όχι να βολευτεί κάπου), να κατανοεί τον τρόπο λειτουργίας ενός συνεταιρισμού» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE19	«Συνεργασία, αξίες ως άνθρωπος, ευελιξία» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE20	«Θέληση για μάθηση, ευρύτερη αντίληψη για την επιχειρηματικότητα, διαχείριση ομάδας» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE21	«Να αναγνωρίζει τη δυναμική της συνεργατικής συνθήκης, να έχει επικοινωνιακές και επιχειρηματικές δεξιότητες» Σημειώσεις από συνέντευξη

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 9 του 2^{ου} μέρους του ερωτηματολογίου οι κοινωνικοί επιχειρηματίες απαντούν αν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κοινωνικής επιχειρηματικής επιμόρφωσης. Οι απαντήσεις είναι μοιρασμένες σε ναι και όχι [έντεκα (11) κοινωνικοί επιχειρηματίες απάντησαν ΝΑΙ και δέκα (10) απάντησαν ΟΧΙ]. Για τους έντεκα (11) που απάντησαν ΝΑΙ ακολουθούσαν άλλες τρεις (3) ερωτήσεις. Σε δύο (2) άτομα δε βοήθησε το πρόγραμμα κοινωνικής επιχειρηματικής επιμόρφωσης που παρακολούθησαν. Οι μισοί περίπου (4 άτομα) αναφέρθηκαν στην ΕΡΓΑΝΗ και στα προγράμματα που οργάνωνε. Δύο (2) άτομα έχουν παρακολουθήσει και προγράμματα μέσω του Παν/μίου, Erasmus, ΕΣΠΑ, Interreg. Δύο (2) άτομα αναφέρουν ότι οι εκπαιδευτές δε γνώριζαν το αντικείμενο που δίδασκαν.

Πέντε (5) ερωτώμενοι έχουν δηλώσει: α) «Όλοι οι συμμετέχοντες δε δημιούργησαν ΚΟΙΝΣΕΠ», β) «έλεγαν τα ίδια και τα ίδια (για μαρμελάδες, κοσμήματα)», γ) «μπορεί να ξέραμε το 90% αλλά δεν ξέραμε το 10%», δ) «έχουμε δαιμονοποιήσει την επιχειρηματικότητα, η κοινωνική επιχειρηματικότητα έρχεται να γλυκάνει τον κόσμο», ε) «επιχειρηματικά βοήθησε ποιο θα είναι το αντικείμενο και πως θα το προσεγγίσουμε».

B. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ

Πίνακας 9

Παρακολούθηση προγράμματος κοινωνικής επιχειρηματικής
εκπαίδευσης/επιμόρφωσης

ΝΑΙ/ ΟΧΙ	Κ Ε 1	Κ Ε 2	Κ Ε 3	Κ Ε 4	Κ Ε 5	Κ Ε 6	Κ Ε 7	Κ Ε 8	Κ Ε 9	Κ Ε 10	Κ Ε 11	Κ Ε 12	Κ Ε 13	Κ Ε 14	Κ Ε 15	Κ Ε 16	Κ Ε 17	Κ Ε 18	Κ Ε 19	Κ Ε 20	Κ Ε 21
ΝΑΙ			√	√	√						√		√		√	√	√		√	√	√
ΟΧΙ	√	√				√	√	√	√	√		√		√				√			

Θετικά σημεία του προγράμματος

ΚΕ	
ΚΕ3	«Κανένα» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ4	«Ήμασταν από διάφορους κλάδους και γνωρίζαμε ο ένας τον άλλον» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ5	«Καινούριες πληροφορίες, ιδέες» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ11	«Καλή εκμάθηση του νομικού πλαισίου και ποια εργαλεία είχαμε στα χέρια μας»
ΚΕ13	«Με το δίκτυο της ΚΟΙΝΣΕΠ συνάντηση 1 φορά/μήνα για συζήτηση και προβλήματα»
ΚΕ15	«Ενημέρωση για βασικές αρχές, νομικό πλαίσιο, χωρισμό ομάδων, οργάνωση περιοχής για επιχειρήσεις και ποιος είναι ο στόχος» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ16	«Γνωριμία με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ17	«Παρακολούθηση διαδικασιών για τους κοινωνικούς επιχειρηματίες, δικτύωση με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ, μπορεί να ξέραμε το 90% αλλά δεν ξέραμε το 10%» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ19	«Υποτυπώδες, συνεργασία ΕΡΓΑΝΗ και Ανατολική Αναπτυξιακή, πολύ βασικές γνώσεις (π.χ.business plan), σε επίπεδο επιχειρηματικότητας θετικό το σεμινάριο στο ΕΡΓΑΝΗ» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ20	«Διαδραστικότητα, αρκετά καλοί ομιλητές, ροή που έβγαζε νόημα» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ21	«Στο ξεκίνημα είχαμε μιλήσει με αρκετές ΚΟΙΝΣΕΠ, με άλλα συνεργατικά επιχειρήματα με επιμορφωτικό χαρακτήρα, δεν ήταν σεμινάρια»

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Αδυναμία του προγράμματος

ΚΕ	
ΚΕ3	«Δεν υπήρχαν επιμορφωτές που να γνωρίζουν το αντικείμενο» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ4	«Δεν υπήρχε αδυναμία στο πρόγραμμα» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ5	«Απαιτούνταν λίγος χρόνος παραπάνω για συζήτηση» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ11	«Δεν υπήρχε συμμετοχή (10 ΚΟΙΝΣΕΠ, 20-30 άτομα)» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ15	«Ήμουν καινούρια και όλα ήταν σημαντικά» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ16	«Πιο πολύ ενδιαφέρον για τον πρωτογενή τομέα παρά για τις υπηρεσίες και τον πολιτισμό» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ17	«Η απόσταση, αν και καλύπτονταν τα έξοδα διαμονής και μετακίνησης» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ19	«Οι ίδιοι οι εκπαιδευτές δεν τα γνώριζαν σε βάθος» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ20	«Οι ομάδες δεν ταίριαζαν με τις δικές μου ανάγκες» Σημειώσεις από συνέντευξη

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Πως το πρόγραμμα σας ωφέλησε και πως θα μπορούσε αυτό το πρόγραμμα να επεκταθεί και να συνεχιστεί στο μέλλον

ΚΕ	
ΚΕ3	«Δεν με ωφέλησε, έχασα χρόνο» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ4	«Όλοι οι συμμετέχοντες δε δημιούργησαν ΚΟΙΝΣΕΠ. Προετοιμαστήκαμε γι' αυτό που θα αντιμετωπίσαμε. Η ΕΡΓΑΝΗ έχει συμβουλευτικό ρόλο και τώρα διατηρούμε ακόμη επαφή» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ5	«Πληροφορίες κι εμπειρίες άλλων ανθρώπων. Θα μπορούσε να συνεχιστεί και στο μέλλον» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ11	«Στο νομικό πλαίσιο, αρχίσαμε να δικτυωνόμαστε μεταξύ μας. Λογικά ναι, θα μπορούσε να συνεχιστεί και στο μέλλον» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ15	«Ως εκπαιδευτικός δε θα ασχολιόμουν με μία ΚΟΙΝΣΕΠ. Θα μπορούσε να συνεχιστεί στο μέλλον» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ16	«Δεν με ωφέλησε, γνώρισα κι άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ που οι περισσότερες έκλεισαν»
ΚΕ17	«Οποιοδήποτε πρόγραμμα βγει μπορεί να ωφελησει. Από μεγάλο φορέα ή επιστήμονες θα ήταν καλύτερα να εκπαιδευτούμε» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ19	«Με βοήθησε με άλλο τρόπο, με εμπάθουση. Κάποιος να σου δείξει τεχνικές, να καταλάβεις τι είναι ΚΟΙΝΣΕΠ, σημαντική η επιχειρηματική γνώση (οι περισσότερες ομάδες που ήθελαν να γίνουν ΚΟΙΝΣΕΠ δε γνώριζαν), βελτίωσε την αρχική ιδέα του αντικειμένου, επιχειρηματικά βοήθησε ποιο θα είναι το αντικείμενο και πως θα το προσεγγίσουμε» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ20	«Θα μπορούσε και θα έπρεπε η επιχειρηματικότητα να διδάσκεται στο σχολείο. Έχουμε δαιμονοποιήσει την επιχειρηματικότητα. Η κοινωνική επιχειρηματικότητα έρχεται να γλυκάνει τον κόσμο» Σημειώσεις από συνέντευξη

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 10 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες αναφέρουν με ποιους συνεργάστηκαν ή από ποιους έλαβαν πληροφόρηση για να εκπαιδευτούν. Η αυτομόρφωση με διάφορους τρόπους (από νομοθεσία, διαδίκτυο, ΦΕΚ, ιστοσελίδες), η παρουσία του λογιστή, η ΕΡΓΑΝΗ και η συνεργασία με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ συγκαταλέγονται στους φορείς με τους οποίους συνεργάστηκαν ή έλαβαν πληροφόρηση. Μόνο ένα (1) άτομο δήλωσε ότι δεν έψαξε για εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Τέσσερις (4) ερωτώμενοι έχουν δηλώσει: α) «δεν υπήρχε κανείς να μας ενημερώσει, δύσκολη η επικοινωνία με το Υπουργείο», β) «παλιά σχέση με συνεταιρισμό στην Ιταλία και Ισπανία», γ) «δεν αναζητήσα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, αυτοί με έβρισκαν», δ) «πολύ ψάξιμο (στο μητρώο)» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Πίνακας 10

Με ποιους συνεργαστήκατε ή από ποιους λάβατε πληροφόρηση για να εκπαιδευτείτε

ΚΕ	
ΚΕ1	«Μόνη μου (από τη νομοθεσία, τις ιστοσελίδες, τις ανακοινώσεις, τα ΦΕΚ, τις εγκυκλίους) και από το λογιστή» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ2	«Από το διαδίκτυο, μέσω ομάδων που έχουμε, δεν υπήρχε κανείς να μας ενημερώσει, τώρα άρχισαν οι ομοσπονδίες και οι συνομοσπονδίες, δύσκολη η επικοινωνία με το Υπουργείο» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ3	«Μόνος, αυτοδίδακτος» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ4	«Από ΕΡΓΑΝΗ και λογιστή» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ5	«Από ανθρώπους εξειδικευμένους με παρόμοιες εμπειρίες» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ6	«Από ανθρώπους σε άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ, από μέλη μιας κοινοπραξίας “Τα πάντα...RE”, από μέλη μιας νέας ένωσης φορέων ΚΑΛΟ Κεντρικής Μακεδονίας» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ7	«Από το μητρώο της ΚΑΛΟ και τη νομοθεσία» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ8	«Από τη νομοθεσία, προέρχομαι από μια παλιά σχέση με συνεταιρισμό στην Ιταλία και Ισπανία» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ9	«Από άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ και ΕΡΓΑΝΗ» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ10	«Από άλλα συνεργατικά εγχειρήματα» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ11	«Από την κ. Σουρμαϊδου (μας ήξερε χωρίς εμείς να την ξέρουμε)» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ12	«Από οικονομικό σύμβουλο και λογιστές» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ13	«Από το μητρώο, το δίκτυο ΚΟΙΝΣΕΠ, το λογιστή και πολύ ψάξιμο (στο μητρώο)» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ14	«Από ΜΜΕ, διαδίκτυο και σχετική ενασχόληση με το θέμα» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ15	«Από κ. Αγγέλου, κ. Νικολάου και από μόνοι μας» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ16	«Από ΕΡΓΑΝΗ» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ17	«Τα προγράμματα τα βρήκαμε στο διαδίκτυο, από το Δήμο Θέρμης μας τηλεφώνησαν και κυρίως μέσω των social media» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ18	«Από την κ. Σουρμαϊδου (ΕΡΓΑΝΗ) και το λογιστή» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ19	«Πληροφόρηση από μόνη μου, ως δίκτυο ΚΟΙΝΣΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας προσπαθήσαμε να κάνουμε δομή εκπαίδευσης, η συνεργασία με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ βοήθησε σε μία αυτοεκπαίδευση» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ20	«Διαφημίσεις, social media, φίλοι, συνεργάτες, παν/μιο, δεν αναζητήσα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, αυτοί με έβρισκαν» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ21	«Από λογίστρια και από την ΚΟΙΝΣΕΠ Concept» Σημειώσεις από συνέντευξη

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 11 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες απαντούν εάν συνεργάζονται με ένα δίκτυο ΚΑΛΟ και αιτιολογούν αν έχουν εκπαιδευτικά οφέλη από τη συμμετοχή τους σε αυτό. Στην ερώτηση αυτή οι απαντήσεις ήταν ποικίλες: τα δίκτυα είναι διαφόρων ειδών και πολλών μορφών (δίκτυο Κεντρικής Μακεδονίας, συνομοσπονδία, ένωση,

δίκτυο ΚΑΛΟ, ένωση φορέων ΚΑΛΟ Κεντρικής Μακεδονίας, κοινοπραξία, δίκτυο ΚΟΙΝΣΕΠ, πρωτοβουλία ΚΑΛΟ, πανελλήνιο δίκτυο, Thess δίκτυο της Θεσσαλονίκης). Επίσης, όσον αφορά τα εκπαιδευτικά οφέλη σε σχέση με τα δίκτυα οι απαντήσεις ήταν ποικίλες: κάποιοι συνεργάζονται και είχαν εκπαιδευτικά οφέλη, κάποιοι συνεργάζονται αλλά δεν είχαν εκπαιδευτικά οφέλη, κάποιοι δεν είναι ακόμη σε δίκτυο ή σε επίσημο δίκτυο ή δεν είναι καλά δικτυωμένοι, κάποιοι ήταν σε δίκτυο αλλά δεν είναι τώρα, κάποιοι δε συνεργάζονται αλλά παίρνουν μόνο πληροφορίες.

Τέσσερις (4) ερωτώμενοι έχουν δηλώσει: α) «Είναι παραμύθια της Χαλιμάς η εκπαίδευση, όλα εμπειρικά, στόμα-στόμα, δεν υπάρχει προηγούμενο λόγω της νομικής φύσης των ΚΟΙΝΣΕΠ (π.χ. μόνο οι συνεταιρισμοί των εργαζομένων πήραν χρήματα - λόγω Covid-ενώ ανήκουμε στο ίδιο υπουργείο)», β) «απομονώθηκα εν γνώσει μου», γ) «έγινε μία Ένωση (με περισσότερο συνδικαλιστικό χαρακτήρα)», δ) «δεν έχουμε δει κάποιο έργο από το δίκτυο ΚΑΛΟ, εστίαζαν περισσότερο στις χρηματοδοτήσεις» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Πίνακας 11

Αν συνεργάζεστε με ένα δίκτυο ΚΑΛΟ αιτιολογήστε τα εκπαιδευτικά οφέλη από τη συμμετοχή σας σε αυτό

ΚΕ	
ΚΕ1	«Έχουμε στείλει δικαιολογητικά για τη συμμετοχή μας στο δίκτυο της Κεντρικής Μακεδονίας» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ2	«Δημιουργήθηκε η συνομοσπονδία, τα οφέλη αφορούν ενημέρωση για νομικά θέματα, εργασιακά, χρηματοδότηση» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ3	«Συνεργάζομαι, χωρίς εκπαιδευτικά οφέλη προς το παρόν, από μόνο του είναι δίκτυο η ΚΑΛΟ» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ4	«Με δίκτυο Κεντρικής Μακεδονίας, με ΕΡΓΑΝΗ, όχι εκπαιδευτικά οφέλη αλλά συνεργαζόμαστε για δράσεις κοινωνικής φύσεως που είμαστε υποχρεωμένοι να υλοποιήσουμε» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ5	«Ναι, συνεργάζομαι με δίκτυο ΚΑΛΟ, έχω οφέλη, μία συνεργασία είναι όφελος, ανταλλαγή πληροφοριών, συνεργασία σε παραγγελίες» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ6	«Μέσω της δικτύωσης βρήκαμε απαντήσεις για κάποια πρακτικά πράγματα (απολογισμός, πιστοποιητικά μελών) και την πληροφόρηση που χρειαζόμασταν» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ7	«Συνεργαζόμαστε με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ, κάποιες είναι και πελάτες μας. Έχουμε εκπαιδευτικά οφέλη επειδή μαθαίνεις τι γίνεται και τι μπορείς να προσφέρεις» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ8	«Όχι, μόνο παίρνουμε πληροφορίες» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ9	«Συνεργαζόμαστε με το δίκτυο της Κεντρικής Μακεδονίας. Δεν έχουμε οφέλη»
ΚΕ10	«Με το δίκτυο ΚΑΛΟ, συνεργάζομαι με τα συνεργατικά εγχειρήματα, μαθαίνουμε, ανταλλάσσουμε εμπειρίες» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ11	«Με το δίκτυο φορέων ΚΑΛΟ Κεντρικής Μακεδονίας, με την Ένωση φορέων ΚΑΛΟ Κεντρικής Μακεδονίας, με την κοινοπραξία “Τα πάντα...RE” κλείνουμε δουλειές και κινητοποιούμε τον κόσμο για το περιβάλλον» Σημειώσεις από συνέντευξη

ΚΕ12	«Με το Δήμο Θέρμης, το δίκτυο ΚΑΛΟ Κεντρικής Μακεδονίας και με την ΚΟΙΝΣΕΠ Staystrong πραγματοποιήσαμε μια κοινωνική εκδήλωση (γυμναστική σε άτομα με προβλήματα υγείας και άτομα που τους αρέσει η γυμναστική)» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ13	«Συνεργαζόμαστε με ΚΟΙΝΣΕΠ για μεταπώληση προϊόντων (τα παραδοσιακά προϊόντα τα παίρνουμε από άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ και τα πουλάμε). Εκπαιδευτικά οφέλη έχουμε μόνο από το δίκτυο ΚΟΙΝΣΕΠ» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ14	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ15	«Συνεργαζόμαστε με το δίκτυο ΚΑΛΟ Κεντρικής Μακεδονίας, με την πρωτοβουλία ΚΑΛΟ, όλες οι αρχές σε όλες τις ΚΟΙΝΣΕΠ είναι ίδιες» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ16	«Όχι δε συνεργάζομαι, απομονώθηκα εν γνώσει μου» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ17	«Ήμασταν στο δίκτυο ΚΑΛΟ Κεντρικής Μακεδονίας αλλά όχι τώρα. Δεν έχουμε δει κάποιο έργο από το δίκτυο ΚΑΛΟ, εστίαζαν περισσότερο στις χρηματοδοτήσεις, δε βοηθάει το νομοθετικό πλαίσιο» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ18	«Είμαστε στο δίκτυο ΚΑΛΟ Κεντρικής Μακεδονίας και στο Πανελλήνιο Δίκτυο, δεν έχουμε παρακολουθήσει κάτι»
ΚΕ19	«Έγινε μία Ένωση (με περισσότερο συνδικαλιστικό χαρακτήρα), ανταλλάσσουμε καλές πρακτικές και πληροφορίες μεταξύ μας»
ΚΕ20	«Δεν είμαστε σ' επίσημο δίκτυο ΚΑΛΟ, είμαστε στο Thess δίκτυο της Θεσσαλονίκης. Μέτρια είναι τα οφέλη και πρόσφατη η συμμετοχή μας»
ΚΕ21	«Δεν είμαστε καλά δικτυωμένοι»

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 12 του 3^{ου} μέρους του ερωτηματολογίου οι κοινωνικοί επιχειρηματίες απαντούν για τη μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης που θεωρούν την πιο κατάλληλη γι' αυτούς. Δώδεκα (12) άτομα επέλεξαν μόνο μία (1) μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης ενώ είχαν επιλογή μέχρι τέσσερις (4) επιλογές, δηλ. όλες, οκτώ (8) άτομα διάλεξαν δύο (2) μορφές εκπαίδευσης/επιμόρφωσης και ένα (1) άτομο επέλεξε τρεις (3) μορφές. Ίδιος αριθμός (δηλ.12) επιλέγει την επαγγελματική κατάρτιση και τη μη τυπική και άτυπη επιμόρφωση ενώ υπερισχύει κατά πολύ σε σχέση με την ανώτατη εκπαίδευση και την τυπική εκπαίδευση σε δευτεροβάθμιο επίπεδο [δώδεκα (12) έναντι έξι (6) και ενός (1)]. Ανάμεσα στις τέσσερις (4) επιλογές που υπήρχαν, πέντε (5) επέλεξαν μόνο την επαγγελματική κατάρτιση, πέντε (5) επέλεξαν επαγγελματική κατάρτιση και μη τυπική και άτυπη επιμόρφωση, πέντε (5) κοινωνικοί επιχειρηματίες επέλεξαν μόνο τη μη τυπική και άτυπη επιμόρφωση.

Γ. ΑΝΑΓΚΕΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Πίνακας 12

Η πιο κατάλληλη μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης για εσάς

ΜΟΡΦΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ/ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε	Κ Ε
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Μελέτες περίπτωσης	✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓			✓	
Επιχειρηματικές προσομοιώσεις	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓
Παρουσιάσεις						✓	✓	✓	✓				✓					✓			✓
Βιοματικές ασκήσεις						✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓	
Αυτομόρφωση			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	✓	✓
Συζήτηση						✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓						✓	
Άλλες μέθοδοι																					
Συνδυασμός των παραπάνω					✓																

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 14 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες προτείνουν το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος που επιθυμούν να παρακολουθήσουν. Δεκαοκτώ (18) άτομα δήλωσαν περιεχόμενο, δύο (2) κοινωνικοί επιχειρηματίες δε χρειάζεται να παρακολουθήσουν (τόρα πλέον) κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και ένα (1) άτομο με όχι κάποιο συγκεκριμένο περιεχόμενο («μπορεί να έχει τα πάντα»). Αξίζει να αναφερθεί το ενδιαφέρον που επιδεικνύουν για άλλες πρακτικές/πρότυπα ΚΟΙΝΣΕΠ: παρουσιάσεις από αντίστοιχα επιτυχημένα πρότυπα, καλές πρακτικές με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ, πώς θριάμβευσαν άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ.

Τέσσερις (4) ερωτώμενοι έχουν δηλώσει: α) «έχω έτοιμο μοντέλο, επιτυχημένη συνταγή», β) «να έχει προγράμματα που φέρνουν τον κόσμο κοντά και να μας μαθαίνουν, να κάνουμε και κοινωνικό έργο και να διατηρηθεί η επιχείρηση», γ) «marketing για δύσκολους καιρούς», δ) «με extra βαθμό δυσκολίας» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Πίνακας 14

Περιεχόμενο εκπαιδευτικού προγράμματος για κοινωνικούς επιχειρηματίες για να το παρακολουθήσετε

ΚΕ	
ΚΕ1	«Έχω αυτομορφωθεί, δε μου λείπει κάτι τώρα, το 2019 χρειαζόμαστε τη διαδικασία σύστασης μιας ΚΟΙΝΣΕΠ (π.χ. καταστατικό)» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ2	«Παραδείγματα στην πραγματική οικονομία, τρόποι και ρυθμοί ανάπτυξης ΚΟΙΝΣΕΠ στο εξωτερικό» Σημειώσεις από συνέντευξη

KE3	«Δε χρειάζομαι εκπαιδευτικό πρόγραμμα, έχω έτοιμο μοντέλο, επιτυχημένη συνταγή» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE4	«Για την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρήσεων, για τους τρόπους αντιμετώπισης προβλημάτων» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE5	«Δεν μπορώ να σκεφτώ κάτι συγκεκριμένο, θα μ'ενδιέφερε η αλληλεπίδραση μεταξύ συνεργατικών, η δικτύωση» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE6	«Γραφειοκρατικές διαδικασίες επιχειρηματικού σχεδίου, έρευνα αγοράς»
KE7	«Ψυχολογία, διαχείριση χρόνου, οργάνωση, προγραμματισμός» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE8	«Μας ενδιαφέρουν ότι αφορά περιβάλλον, πολιτισμό, κοινωνία» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE9	«Οργάνωση ΚΟΙΝΣΕΠ, διαδικασίες, συμμετοχή σε οικονομικές ενισχύσεις, προγράμματα» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE10	«Μπορεί να έχει τα πάντα» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE11	«Επιχειρηματικά μοντέλα» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE12	«Να έχει προγράμματα που φέρνουν τον κόσμο κοντά και να μας μαθαίνουν. Να κάνουμε και κοινωνικό έργο και να διατηρηθεί η επιχείρηση» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE13	«Βασικές αρχές ΚΟΙΝΣΕΠ, νομοθεσία, σωστή λειτουργία, λογιστικά και νομικά» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE14	«Στρατηγική σκέψη και χρηματοδότηση» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE15	«Να κατανοήσουν τι είναι οι ΚΟΙΝΣΕΠ, να ξέρουν τι είναι συνεταιρισμοί και ποιοι είναι οι στόχοι» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE16	«Μελέτες περίπτωσης, παρουσιάσεις από αντίστοιχα επιτυχημένα πρότυπα, διαλέξεις» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE17	«Γνωριμία με κοινωνική επιχειρηματικότητα (γενικότερα), όχι μόνο τι είναι η ΚΟΙΝΣΕΠ, ανάλογα με τη μορφή να υπάρχουν οι τεχνικές προδιαγραφές και καλές πρακτικές με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE18	«Αξιοποίηση νέων τεχνολογιών, κοινωνικά δίκτυα, στρατηγικές και marketing για δύσκολους καιρούς» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE19	«Μέθοδοι συνεργατισμού, επιχειρηματικά σχέδια, marketing και σχέδια επιχειρήσεων» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE20	«Διαδραστικό (με υπαρκτό παράδειγμα), λογική ροή (στην αρχή ν' αφιερώνεται χρόνος για ορισμούς), με extra βαθμό δυσκολίας, πώς θριάμβευσαν άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ, πώς αντιμετώπισαν τις δυσκολίες, πώς να βρω το επιχειρηματικό μοντέλο» Σημειώσεις από συνέντευξη
KE21	«Σχετικό με επιχειρηματικότητα, για το σχεδιασμό των οικονομικών των ΚΟΙΝΣΕΠ» Σημειώσεις από συνέντευξη

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 15 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες επιλέγουν ποιες, από μια λίστα, εκπαιδευτικές τεχνικές προτιμούν. Οι μελέτες περίπτωσης/project και οι βιοματικές ασκήσεις υπερσχύουν πολύ έναντι των video και των παραδοσιακών μεθόδων διδασκαλίας [δεκατρείς (13) έναντι εννέα (9)]. Πέντε (5) άτομα επέλεξαν μέχρι τέσσερις (4) περιπτώσεις, δύο (2) άτομα διάλεξαν άλλες μεθόδους (αυτομόρφωση, παρουσιάσεις), ένα (1) άτομο επέλεξε «λίγο απ' όλα» και ένα (1) άτομο διάλεξε το συνδυασμό των τεσσάρων (4) επιλογών.

Πίνακας 15

Εκπαιδευτικές τεχνικές που προτιμάτε

ΕΚΠ/ΚΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ	Κ Ε 1	Κ Ε 2	Κ Ε 3	Κ Ε 4	Κ Ε 5	Κ Ε 6	Κ Ε 7	Κ Ε 8	Κ Ε 9	Κ Ε 10	Κ Ε 11	Κ Ε 12	Κ Ε 13	Κ Ε 14	Κ Ε 15	Κ Ε 16	Κ Ε 17	Κ Ε 18	Κ Ε 19	Κ Ε 20	Κ Ε 21
Παραδοσιακές μέθοδοι διδασκαλίας (διαλέξεις/ μελέτη)	√	√	√			√	√						√	√	√	√					
Μελέτες περίπτωσης/ Project		√	√	√		√	√		√		√	√	√		√	√	√				√
Video			√			√	√		√			√		√	√			√			√
Βιοματικές ασκήσεις			√	√		√	√	√			√		√	√	√	√	√	√			√
Άλλες μέθοδοι										√ ατομ						√ πρακτική, προσομ			Λίγο απ'όλα		√ Αυτομ, παρουσ)
Συνδυασμός των παραπάνω					√																

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 16 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες επιλέγουν με τι είδους μαθήματα επιθυμούν να εκπαιδευτούν. Στην επιλογή «εργαστήρια και σεμινάρια» οι δέκα (10) επιλέγουν εργαστήρια και σεμινάρια, ο ένας (1) μόνο σεμινάρια και δύο (2) μόνο εργαστήρια. Υπερτερούν τα βραχυχρόνια μαθήματα σε σχέση με τα μακροχρόνια [εννέα (9) έναντι τεσσάρων (4)]. Ένα (1) άτομο στην επιλογή «άλλο» δήλωσε: «ανοιχτές συζητήσεις». Δύο (2) κοινωνικοί επιχειρηματίες δε χρειάζονται επιμόρφωση. Κανένας δεν επέλεξε τα «κανονικά μαθήματα ως τμήμα τυπικού εκπαιδευτικού προγράμματος σπουδών». Μόνο ένα (1) άτομο διάλεξε τρία (3) είδη μαθημάτων (μακροχρόνια, βραχυχρόνια, ανοιχτές συζητήσεις).

Πίνακας 16

Μέσω τι είδους μαθημάτων επιθυμείτε να εκπαιδευτείτε

ΕΙΔΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ	ΚΕ 1	ΚΕ 2	ΚΕ 3	ΚΕ 4	ΚΕ 5	ΚΕ 6	ΚΕ 7	ΚΕ 8	ΚΕ 9	ΚΕ 10	ΚΕ 11	ΚΕ 12	ΚΕ 13	ΚΕ 14	ΚΕ 15	ΚΕ 16	ΚΕ 17	ΚΕ 18	ΚΕ 19	ΚΕ 20	ΚΕ 21	
Κανονικά μαθήματα ως τμήμα τυπικού εκπ/κού προγράμματος σπουδών																						
Μακροχρόνια μαθήματα (1-6 μήνες)							✓				✓		✓							✓		
Βραχυχρόνια μαθήματα (1-2 εβδομάδες)		✓				✓		✓				✓	✓	✓		✓					✓	✓
Εργαστήρια και σεμινάρια	✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	εργασ	
Άλλο...													Αν.συ ζητ									

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 17 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες επιλέγουν τη μορφή της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης. Η μεγάλη πλειοψηφία επιλέγει την part-time μορφή εκπαίδευσης, τη «μεικτή μάθηση», κατά τη διάρκεια της εργασίας και τα ηλεκτρονικά μαθήματα [οκτώ (8) έως έντεκα (11) στους είκοσι ένα (21)]. Ένα (1) άτομο ενώ επιλέγει το «άλλο..» δε δηλώνει κάτι συγκεκριμένο και ένα (1) άλλο άτομο στο «άλλο...» δηλώνει ως μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης τις ανοιχτές συζητήσεις. Ένα (1) άτομο επέλεξε και τις πέντε (5) μορφές εκπαίδευσης, ένα (1) επέλεξε τέσσερις (4) περιπτώσεις και ένα (1) άτομο δεν επιθυμεί να εκπαιδευτεί/επιμορφωθεί.

Πίνακας 17

Τι μορφή θα πρέπει να λάβει η εκπαίδευση/επιμόρφωση

ΕΙΔΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ	ΚΕ 1	ΚΕ 2	ΚΕ 3	ΚΕ 4	ΚΕ 5	ΚΕ 6	ΚΕ 7	ΚΕ 8	ΚΕ 9	ΚΕ 10	ΚΕ 11	ΚΕ 12	ΚΕ 13	ΚΕ 14	ΚΕ 15	ΚΕ 16	ΚΕ 17	ΚΕ 18	ΚΕ 19	ΚΕ 20	ΚΕ 21	

Full-time				✓							✓										
Part-time			✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		
Κατά τη διάρκεια της εργασίας	✓		✓	✓	✓			✓						✓	✓		✓			✓	
Ηλεκτρονικά μαθήματα			✓					✓		✓		✓	✓				✓	✓			
«Μεικτή μάθηση»		✓	✓			✓			✓	✓			✓	✓	✓	✓					
Άλλο...						✓						Αν.συζ.									
Δεν επιθυμώ να εκπαιδευτώ								✓													

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στον πίνακα 18 οι κοινωνικοί επιχειρηματίες μπορούν να προσθέσουν κάτι το οποίο θα επιθυμούσαν. Εννέα (9) άτομα δήλωσαν ότι δεν επιθυμούν να προσθέσουν κάτι περισσότερο. Τρία (3) άτομα έκαναν λόγο για το «εξωτερικό», δύο (2) κοινωνικοί επιχειρηματίες ενδιαφέρονται για την εισαγωγή της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στο σχολείο, σε βιβλία, ως μάθημα.

Εννέα (9) ερωτώμενοι έχουν δηλώσει: α) «το κράτος να στηρίζει τέτοιες συνεργασίες και συνεταιρισμούς», β) «χρειάζεται υποστήριξη από το κράτος», γ) «είναι ελλιπής η εκπαίδευση από το κράτος/το μητρώο, να ασχοληθεί περισσότερο το κράτος», δ) «να υπάρχει κρατική ενίσχυση (χρηματοδότηση)/το κράτος να ενώσει τις δραστηριότητες για να μπορεί ν' αναδειχθεί», ε) «να υπάρχει συμμετοχή του Δήμου, της εκκλησίας, της περιφέρειας», στ) «είμαστε πολύ πίσω, κρίμα επειδή είναι υγιής μορφή επιχειρηματικότητας», ζ) «πρέπει να είμαστε πολύ ευέλικτοι και γνώστες», η) «τέλη του 2013 ήμασταν 5 άνεργοι (στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων) και «έπεσε» στα χέρια μου ο νόμος του 2011 και τον διάβασαν και οι υπόλοιποι», θ) «όποιος θέλει να ασχοληθεί να εκπαιδευτεί πρώτα, να ξέρει γιατί θέλει να κάνει κοινωνική επιχειρηματικότητα» (σημειώσεις από τη συνέντευξη).

Πίνακας 18

Προσθέστε αν επιθυμείτε κάτι άλλο

ΚΕ	
ΚΕ1	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ2	«Το πιο σημαντικό είναι τι γίνεται στο εξωτερικό, να κινητοποιήσουμε τις τοπικές αρχές, να γίνει δημόσιος διάλογος για την ΚΑΛΟ, τι μπορεί να προσφέρει, να υπάρχει συμμετοχή του Δήμου, της εκκλησίας, της περιφέρειας» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ3	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ4	«Είναι ελλιπής και για τους υπόλοιπους συνεργάτες (π.χ. οι λογιστές δε γνωρίζουν τι συμβαίνει). Στο εξωτερικό στηρίζουν τις κοινωνικές επιχειρήσεις, το κράτος να στηρίζει τέτοιες συνεργασίες και συνεταιρισμούς. Το βλέπουν το θέμα και μειονεκτικά, είμαστε πολύ πίσω, κρίμα επειδή είναι υγιής μορφή επιχειρηματικότητας» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ5	«Δε νομίζω, δεν ξέρω» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ6	«Θολό το τοπίο όσον αφορά το καθεστώς των ΚΟΙΝΣΕΠ, χρειάζεται υποστήριξη από το κράτος (ότι ισχύει για τους επιχειρηματίες να ισχύει και για τις ΚΟΙΝΣΕΠ). Σε περιφερειακό επίπεδο να γίνει κάτι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ7	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ8	«Είναι σημαντική η συνεχιζόμενη εκπαίδευση, στην κοινωνία συμβαίνουν συνεχείς αλλαγές, πρέπει να είμαστε πολύ ευέλικτοι και γνώστες» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ9	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ10	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ11	«Τέλη του 2013 ήμασταν 5 άνεργοι (στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων) και «έπεσε» στα χέρια μου ο νόμος του 2011 και τον διάβασαν και οι υπόλοιποι. Δύο (2) εργαζόμενοι μισθωτοί (έως 15 άτομα), οι 3 μη δραστήριοι είναι εθελοντές και 7 άτομα ως εθελοντές» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ12	«Η κοινωνία να είναι πιο κοντά, να υπάρχει κρατική ενίσχυση (χρηματοδότηση), το κράτος να ενώσει τις δραστηριότητες για να μπορεί ν' αναδειχθεί» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ13	«Είναι ελλιπής η εκπαίδευση από το κράτος/το μητρώο, να ασχοληθεί περισσότερο το κράτος και να παρακολουθήσουμε σεμινάρια» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ14	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ15	«Δεν υπάρχει η ΚΟΙΝΣΕΠ και η ΚΑΛΟ σε κάποια βιβλία, μαθήματα (π.χ. Αγωγή του πολίτη), να ενταχθεί στα μαθήματα (π.χ. στην Κοινωνιολογία). Είναι μια ιδέα για επαγγελματική αποκατάσταση» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ16	«Απαιτείται ενημέρωση, εκδηλώσεις από μοντέλα πετυχημένα στο εξωτερικό ή εμείς να πάμε στο εξωτερικό να δούμε πως δουλεύουν» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ17	«Να υπάρχει εκπαίδευση κοινωνικών επιχειρηματιών, όποιος θέλει να ασχοληθεί να εκπαιδευτεί πρώτα, να ξέρει γιατί θέλει να κάνει κοινωνική επιχειρηματικότητα» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ18	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ19	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ20	«Να είναι στο σχολείο, πιο σοβαρές ενέργειες για τους ενήλικες της παρέας (τι είναι η δια βίου μάθηση και μέσα σ' αυτά να είναι η κοινωνική επιχειρηματικότητα» Σημειώσεις από συνέντευξη
ΚΕ21	«Όχι» Σημειώσεις από συνέντευξη

ΠΗΓΗ: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ

6.1. ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ

Τα ερευνητικά ερωτήματα σε σχέση με τους στόχους της έρευνας «δοκιμάστηκαν» μετά την επεξεργασία των ερωτηματολογίων από τις συνεντεύξεις.

Ερευνητικό Ερώτημα 1: Ποιες είναι οι εκπαιδευτικές ανάγκες των σύγχρονων κοινωνικών επιχειρηματιών;

Στο ερευνητικό ερώτημα 1: α) αναδείχτηκε η ανάγκη εξειδικευμένης επιμόρφωσης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα, β) επιθυμούν να λάβουν κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση και γ) είναι σημαντικό όποιος θέλει να ασχοληθεί με την κοινωνική επιχειρηματικότητα να διαθέτει γνώσεις/δεξιότητες σχετικές με το νομικό πλαίσιο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, το οικονομικό management και τη λογιστική, τα κοινωνικά επιχειρηματικά μοντέλα, τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, την εξεύρεση χρηματοδότησης και προσέλκυσης επενδυτών, τη στρατηγική σκέψη, την αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικών ευκαιριών. Στα προηγούμενα κυριαρχούν σε προτίμηση: το νομικό πλαίσιο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων, η εξεύρεση χρηματοδότησης και προσέλκυσης επενδυτών, η στρατηγική σκέψη και τα κοινωνικά επιχειρηματικά μοντέλα, το οικονομικό management και λογιστική και η αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικών ευκαιριών.

Οι δεξιότητες οι πιο σημαντικές για την ανάπτυξη του κοινωνικού επιχειρηματία σχετίζονται με τη συνεργασία, την επικοινωνία, το ομαδικό πνεύμα, το επιχειρείν και τη διάθεση αλληλεγγύης.

Επομένως το ερευνητικό ερώτημα 1 μπορεί να απαντηθεί συνοπτικά ότι οι κοινωνικοί επιχειρηματίες έχουν ανάγκη εξειδικευμένης επιμόρφωσης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα, επιθυμούν να λάβουν κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση, υπερτερούν ως αναγκαίες οι γνώσεις/δεξιότητες που σχετίζονται με τα νομικά, οικονομικά, λήψη αποφάσεων, μοντέλα, κοινωνικές ανάγκες και επιχειρηματικές ευκαιρίες και πιο σημαντικές δεξιότητες θεωρούνται η συνεργασία, ομαδικότητα, επικοινωνία, επιχειρηματικότητα.

Ερευνητικό Ερώτημα 2: Πώς αποτιμάται η παρεχόμενη εκπαίδευση των κοινωνικών επιχειρηματιών;

Στην ερώτηση έξι (6) όσον αφορά την παρακολούθηση προγράμματος κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης οι μισοί περίπου έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης/επιμόρφωσης ή εναλλακτικά ενημερώνονται και συζητούν με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ. Οι δύο (2) στους έντεκα (11) αναφέρουν ξεκάθαρα ότι δεν έχουν αποκομίσει εκπαιδευτικά οφέλη από τη συνεργασία με τα δίκτυα ΚΑΛΟ ή άλλα παρόμοια δίκτυα.

Επίσης οι φορείς με τους οποίους συνεργάστηκαν ή έλαβαν πληροφόρηση οι κοινωνικοί επιχειρηματίες, εκτός από όσους αυτομορφώθηκαν με διάφορους τρόπους (από νομοθεσία, διαδίκτυο, ΦΕΚ, ιστοσελίδες), είναι ο λογιστής, η ΕΡΓΑΝΗ και η συνεργασία με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ.

Επομένως το ερευνητικό ερώτημα 2 μπορεί ν' απαντηθεί συνοπτικά λέγοντας ότι η ισχυρή πλειοψηφία των ατόμων που έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης/επιμόρφωσης ή ενημερώνονται από άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ το αποτιμούν θετικά.

Ερευνητικό Ερώτημα 3: Ποια θεωρείται η καταλληλότερη μορφή εκπαίδευσης των κοινωνικών επιχειρηματιών;

Η επαγγελματική κατάρτιση και η μη τυπική και άτυπη επιμόρφωση θεωρούνται οι καταλληλότερες μορφές εκπαίδευσης/επιμόρφωσης για τους κοινωνικούς επιχειρηματίες. Από τις εκπαιδευτικές τεχνικές καταλληλότερες θεωρούνται από μία ευρεία πλειονότητα κοινωνικών επιχειρηματιών οι επιχειρηματικές προσομοιώσεις, ανοιχτές συζητήσεις ενώ επίσης κατάλληλες θεωρούνται η αυτομόρφωση, οι μελέτες περίπτωσης, οι βιωματικές ασκήσεις. Ως καταλληλότερο είδος μαθημάτων θεωρούνται από την πλειονότητα τα εργαστήρια και σεμινάρια και ως καταλληλότερη μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης θεωρούνται η part-time, μεικτή μάθηση και η μάθηση κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Επομένως το ερευνητικό ερώτημα 3 μπορεί να απαντηθεί συνοπτικά λέγοντας ότι η καταλληλότερη μορφή εκπαίδευσης είναι η επαγγελματική κατάρτιση και η μη τυπική

και άτυπη επιμόρφωση με επιχειρηματικές προσομοιώσεις, ανοιχτές συζητήσεις μέσω εργαστηρίων και σεμιναρίων.

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ
ΣΥΖΗΤΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1. ΣΥΝΟΨΗ ΚΥΡΙΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται να γίνει μία ανακεφαλαίωση στα κύρια ευρήματα του ερευνητικού πονήματος.

Όσον αφορά το ερευνητικό ερώτημα 1: α) υφίσταται σε μεγάλη πλειοψηφία κοινωνικών επιχειρηματιών ανάγκη εξειδικευμένης επιμόρφωσης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα και επιθυμίας για κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση και β) είναι σημαντικό όποιος θέλει να ασχοληθεί με την κοινωνική επιχειρηματικότητα να έχει γνώσεις/δεξιότητες σχετικές με οικονομικά, νομικά, λήψη αποφάσεων, επιχειρείν, στρατηγική σκέψη, κοινωνικές ανάγκες.

Στο ερευνητικό ερώτημα 2, η πλειοψηφία των κοινωνικών επιχειρηματιών έχει παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης/επιμόρφωσης, αποτιμά θετικά το πρόγραμμα και έχει επωφεληθεί από τη συνεργασία με τα δίκτυα ΚΑΛΟ, άλλα παρόμοια δίκτυα, από το λογιστή, την ΕΡΓΑΝΗ και την εδραίωση σχέσεων με άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ.

Στο ερευνητικό ερώτημα 3 ως καταλληλότερη μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης απαντάται η επαγγελματική κατάρτιση και η μη τυπική και άτυπη επιμόρφωση με επιχειρηματικές προσομοιώσεις, ανοιχτές συζητήσεις, μελέτες περίπτωσης και βιωματικές ασκήσεις μέσω εργαστηρίων και σεμιναρίων με μορφή part-time, μεικτή μάθηση και κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Τα κύρια ευρήματα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις των κοινωνικών επιχειρηματιών στις ΚΟΙΝΣΕΠ αποτυπώνονται παρακάτω:

- εκπροσωπούνται ΚΟΙΝΣΕΠ που ιδρύθηκαν και με τους δύο νόμους (του 2011 και του 2016): δέκα (10) ιδρύθηκαν από το 2012 έως το 2016 και έντεκα (11) από το 2017 έως το 2020,
- υπάρχει ένα ελαφρύ προβάδισμα των γυναικών έναντι των ανδρών [δώδεκα (12) γυναίκες και εννέα (9) άντρες],
- το 1/3 των κοινωνικών επιχειρηματιών [εφτά (7) άτομα είναι 40-50 ετών], οκτώ (8) είναι 50-60 ετών και έξι (6) είναι 25-39 ετών,

- οι δεκατέσσερις (14) στους είκοσι ένα (21) έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση [δύο (2) με τίτλο Msc σχετικό με τη δραστηριοποίησή τους στην ΚΟΙΝΣΕΠ],
- υπάρχει ανάγκη, στη μεγάλη πλειοψηφία των κοινωνικών επιχειρηματιών, εξειδικευμένης επιμόρφωσης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα,
- τα δεκαέξι (16) στα είκοσι ένα (21) άτομα-το ανώτερο-επέλεξαν ως πιο σημαντική γνώση/δεξιότητα το νομικό πλαίσιο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων,
- κυρίαρχη τάση η επιθυμία για κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση,
- οι δεκαπέντε (15) στους είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες θεωρούν σημαντικά για την έναρξη της κοινωνικής επιχείρησης τα κοινωνικά επιχειρηματικά μοντέλα και δεκατρείς (13) στους είκοσι ένα (21) κοινωνικούς επιχειρηματίες θεωρούν σημαντικά: α) την αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικών ευκαιριών και β) το οικονομικό management και τη λογιστική,
- οι δεξιότητες με λέξεις που εμφανίζονται περισσότερο σε αυτή την ερώτηση είναι: συνεργασία, ομάδα, επικοινωνία, επιχειρείν,
- έντεκα (11) κοινωνικοί επιχειρηματίες απάντησαν ΝΑΙ και 10 απάντησαν ΟΧΙ (στην παρακολούθηση κάποιου προγράμματος κοινωνικής επιχειρηματικής επιμόρφωσης),
- οι κοινωνικοί επιχειρηματίες συνεργάστηκαν ή έλαβαν πληροφόρηση από το λογιστή, την ΕΡΓΑΝΗ και τις άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ,
- τα δίκτυα ΚΑΛΟ είναι διαφόρων ειδών και πολλών μορφών, οι απαντήσεις ποικίλλουν και ως προς τα εκπαιδευτικά οφέλη από τα δίκτυα,
- ίδιος αριθμός, δηλ. δώδεκα (12) στους είκοσι ένα (21), επιλέγει την επαγγελματική κατάρτιση και μη τυπική και άτυπη επιμόρφωση,
- έντεκα (11) έως δεκαπέντε (15) άτομα στα είκοσι ένα (21) είχαν ως επιλογή εκπαιδευτικής τεχνικής τις ανοιχτές συζητήσεις, τις επιχειρηματικές προσομοιώσεις, την αυτομόρφωση, τις μελέτες περίπτωσης και τις βιωματικές ασκήσεις,
- ως περιεχόμενο εκπαιδευτικού προγράμματος οι κοινωνικοί επιχειρηματίες επιθυμούν: επιχειρηματικά σχέδια, οικονομικές ενισχύσεις/χρηματοδότηση/σχεδιασμός οικονομικών, νομικά/νομοθεσία, στρατηγική σκέψη, καλές πρακτικές από άλλες ΚΟΙΝΣΕΠ,

- οι δεκατρείς (13) στους είκοσι ένα (21) προτιμούν τις μελέτες περίπτωσης/project και τις βιωματικές ασκήσεις ως εκπαιδευτικές τεχνικές,
- οι δέκα (10) στους είκοσι ένα (21) επιλέγουν εργαστήρια και σεμινάρια και
- οι έντεκα (11) στους είκοσι ένα (21) προτιμούν part-time μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης.

7.2. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στη συνέχεια, μέσω της συζήτησης, αποτυπώνονται οι βασικές έρευνες σε σχέση πάντα με τα ερευνητικά ερωτήματα. Η έρευνα σε πολλά σημεία επαληθεύει τις συναφείς έρευνες.

Ερευνητικό Ερώτημα 1:

Η Τσολακίδου (2016) υποστηρίζει ότι σημαντικοί παράγοντες για να δημιουργηθούν νέες επιχειρήσεις (start-ups), για να πετύχει και να ικανοποιηθεί το άτομο στο χώρο εργασίας του είναι να εκπαιδευτεί για να αναπτύξει δεξιότητες (κοινωνικές για τη βιβλιογραφία) και πνεύμα επιχειρηματικότητας (έτσι όπως αναδεικνύεται μέσα στην έρευνα). Οι Pache και Chowdhury (2012) ισχυρίζονται ότι οι μελλοντικοί επιχειρηματίες, απαιτείται να διαθέτουν διαχειριστικές (managerial) γνώσεις (αναφέρονται από τους κοινωνικούς επιχειρηματίες), γνώσεις εύρεσης βιώσιμων λύσεων σε κοινωνικά προβλήματα (δεν αναδεικνύονται ιδιαίτερα από την έρευνα καθώς δεν ενδιέφεραν με βάση το θέμα), γνώσεις για συγκεκριμένες κοινωνικές ευκαιρίες και εγχειρήματα (αναφέρεται αλλά όχι ως το πιο σημαντικό) που θα τους επιτρέψουν να ξεκινήσουν και να διοικήσουν έναν οργανισμό και να «αρπάξουν» νέες ευκαιρίες στην αγορά. Οι επίδοξοι κοινωνικοί επιχειρηματίες είναι σημαντικό, να γνωρίζουν τις ποικίλες μορφές και ιδιαιτερότητες των κοινωνικών εγχειρημάτων (τι είναι οι ΚΟΙΝΣΕΠ, πως λειτουργούν). Επίσης είναι σημαντικό να αναπτύξουν τις δεξιότητες, στάσεις και συμπεριφορές των κοινωνικών επιχειρηματιών. Για τον Alves (2015) μέσω της κατάλληλης κοινωνικής επιχειρηματικής επιμόρφωσης, την οποία θεωρεί απαραίτητη η πλειοψηφία των ερωτώμενων, βοηθούνται για να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες και να τολμήσουν νέα εγχειρήματα. Σύμφωνα με τους Light και Wagner (2005) οι επιχειρηματικές συμπεριφορές μπορούν να διδαχθούν (δεν αναδείχτηκαν από την έρευνα) αλλά θεωρούνται σημαντικές, όπως αποτυπώνονται από

τα λεγόμενα των κοινωνικών επιχειρηματιών, οι επιχειρηματικές δεξιότητες, οι επιχειρηματικές γνώσεις, τα επιχειρηματικά μοντέλα.

Οι Κώστας (2019); Johnson et al., (2015) υποστηρίζουν και αναδεικνύεται από την έρευνα ότι οι κοινωνικοί επιχειρηματίες προτιμούν για θεωρητικές ενότητες τις βασικές αρχές κοινωνικής επιχειρηματικότητας, το θεσμικό/νομικό πλαίσιο, τα χρηματοοικονομικά/χρηματοδότηση ενώ για τις πρακτικές ενότητες προτιμούν τις μελέτες περίπτωσης, βιωματική μάθηση και έρευνα αγοράς (η τελευταία δεν ενδιέφερε την έρευνα). Ενώ για τους Olympic Training and Consulting Ltd., (2016); Terziew και Arabska (2017); Panagiotopoulos et al., (2018) ο επιχειρηματικός σχεδιασμός, η ανάλυση της αγοράς, η συμμετοχή σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα, η πρόσβαση στις αγορές και ο στρατηγικός σχεδιασμός θεωρούνται κατάλληλα για την επιμόρφωση των κοινωνικών επιχειρηματιών, στις απαντήσεις των συμμετεχόντων κοινωνικών επιχειρηματιών αποτυπώθηκε (από λίγους) η στρατηγική σκέψη.

Από όσα αναφέρουν οι Κώστας (2019); European Union, (n.d.) ως πιο σημαντικές δεξιότητες τη διάγνωση κοινωνικών αναγκών, την προετοιμασία επιχειρηματικού σχεδίου, την αποτελεσματική στελέχωση και την ηγεσία, την ανάλυση αγοράς και το κοινωνικό marketing, μόνο το marketing αναφέρθηκε από τους κοινωνικούς επιχειρηματίες της έρευνας.

Η «ισχύς» των νέων τεχνολογιών δεν υποστηρίζεται από τους κοινωνικούς επιχειρηματίες της έρευνας (πλην μίας εξαίρεσης) ενώ τονίζεται ιδιαίτερα η σημασία τους από τους Abdullah et al., (2015); Olympic Training and Consulting Ltd (2016) ενώ η αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων υποστηρίζεται από έρευνα και βιβλιογραφία ταυτόχρονα (Λιντζέρης, 2017).

Ερευνητικό Ερώτημα 2:

Το θέμα της δικτύωσης τονίζεται ιδιαίτερα από τη βιβλιογραφία (Κώστας, 2016; OECD, 2011; Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2020), είναι ένα θέμα που απασχολεί τους κοινωνικούς επιχειρηματίες και η ερευνήτρια θεωρεί ότι πρέπει να τύχει περαιτέρω διερεύνησης. Αναδείχτηκε η σημασία που έχουν για τους κοινωνικούς επιχειρηματίες τα δίκτυα καθώς θεωρούν ότι μπορούν να αποτελέσουν καλή πηγή πληροφόρησης, δημιουργίας ιδεών και εμπειριών. Ίσως η συμμετοχή σε δίκτυα να αποτελεί την εναλλακτική, της συμμετοχής, σε επιμορφωτικά προγράμματα.

Δηλαδή, εφόσον είναι δύσκολο να επιμορφωθούν ή δεν υπάρχουν επιμορφωτικοί φορείς που να γνωρίζουν το αντικείμενο δραστηριοποίησής τους γι' αυτό προτιμούν να συμμετέχουν στα δίκτυα. Ίσως το πρόβλημα της κλαδικής διάρθρωσης που αναφέρεται στη βιβλιογραφία από την Τσολακίδου (2016) για τις μικρές επιχειρήσεις, δηλ. αν υφίσταται Ένωση, Ομοσπονδία κλπ. στις ΚΟΙΝΣΕΠ να αντικατοπτρίζεται και στο θέμα της επιμόρφωσης/εκπαίδευσης. Δηλ. δεν υπάρχει ένας επίσημος «δικός τους» φορέας που θα αναλάβει είτε από μόνος του είτε σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου ή με πιστοποιημένους φορείς την επιμόρφωσή του. Η σημασία των Κέντρων Στήριξης ΚΑΛΟ αναδεικνύεται από έρευνα και βιβλιογραφία ταυτόχρονα (ΕΕΤΑΑ, 2021; Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2020). Τα Κέντρα Στήριξης ΚΑΛΟ είναι πράγματι μία καλή συμβουλευτική πηγή η οποία θα πρέπει να εδραιωθεί και να μην «κλείσουν» επειδή έληξε η ευρωπαϊκή χρηματοδότηση. Άλλωστε αποτελούν «κομμάτι» μίας ΚΟΙΝΣΕΠ και ήδη στο Νομό Θεσσαλονίκης τέσσερις (4) ΚΟΙΝΣΕΠ έχουν ξεκινήσει-αναμένεται και πέμπτη - χάρη στο Κέντρο Στήριξης ΚΑΛΟ του Νομού. Θα μπορούσε κάποιος να ισχυριστεί ότι τα Κέντρα Στήριξης αποτελούν τους «διαμεσολαβητές». Το πλεονέκτημα των Κέντρων Στήριξης είναι διπλό: είναι «μέσα» σε μία ΚΟΙΝΣΕΠ που γνωρίζει τις διοικητικές διαδικασίες και ο στόχος της είναι να βοηθήσει δυνητικούς κοινωνικούς επιχειρηματίες στις διοικητικές διαδικασίες που πρόκειται να αντιμετωπίσουν.

Ερευνητικό Ερώτημα 3:

Η Nassazi (2013) υποστηρίζει ότι το ενδιαφέρον των κοινωνικών επιχειρηματιών για τη μη τυπική μάθηση αναδεικνύεται ως κυρίαρχο σε σχέση με την τυπική μάθηση κάτι που επιβεβαιώνεται από την έρευνα. Το γεγονός επίσης ότι η ενδοεπιχειρησιακή/επαγγελματική κατάρτιση ανήκει, βιβλιογραφικά υποστηριζόμενη (Nicklaus, 2011), στη μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων ενισχύει το θεσμό της μη τυπικής και άτυπης μάθησης και «δικαιολογεί» την προτίμηση των κοινωνικών επιχειρηματιών της έρευνας να είναι ο χαρακτήρας της κατάρτισης εξειδικευμένος όπως υποστηρίζουν οι Λιντζέρης (2017); Pache και Chowdhury (2012) και να εξαρτάται από τις απαιτήσεις και της ανάγκες της κοινωνικής επιχείρησης. Οι βιωματικές ασκήσεις, αναφέρουν οι Anwar και Abdullah (2021); Tracey και Philips (2007); Wu et al., (2013) και οι ερωτώμενοι, υπερτερούν κατά πολύ των διαλέξεων. Το περιεχόμενο ενός εκπαιδευτικού προγράμματος έχει ιδιαίτερη σημασία για τους

κοινωνικούς επιχειρηματίες καθώς, όπως επιβεβαιώνεται από τον Panagiotopoulos et al., (2018) και την έρευνα, αφορά αντιμετώπιση/επίλυση προβλημάτων, θέματα επικοινωνίας, σχεδιασμό, στρατηγική σκέψη, διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Οι συνεντεύξεις της έρευνας επιβεβαιώνουν τον Κώστα (2019) όταν αναφέρουν ότι προτιμάται ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα όταν δίνει έμφαση στη δικτύωση, τα επιχειρηματικά μοντέλα, τα νομικά θέματα, τις αρχές διοίκησης-οργάνωση, προγραμματισμό και το marketing. Ένα άλλο σημείο το οποίο επισημάνθηκε στις συνεντεύξεις και αναφέρεται από την Olympic Training and Consulting Ltd. (2016) είναι η υποστήριξη που επιζητούν από τις τοπικές αρχές, τα πανεπιστήμια (Βαρβαρούσης κ.ά., 2017; Brock and Steiner, 2009; ΕΕΤΑΑ, 2021; Olympic Training and Consulting Ltd., 2016), οι συνεργασίες που επιθυμούν να εδραιώσουν με την εκκλησία, την περιφέρεια, και γενικότερα με τους κοινωνικούς φορείς. Θεωρούν ότι αποτελούν και οι μεν και οι δε ευκαιρία ο ένας για τον άλλο που πρέπει ο καθένας να την «εκμεταλλευτεί». Επιθυμούν την επιμόρφωση από επιστήμονες και όχι από ανθρώπους που δε γνωρίζουν το αντικείμενο. Δεν έχουν χρόνο για χάσιμο. Επιπλέον ο ρόλος των «διαμεσολαβητών» (European Union and OECD, 2016) ή των υπηρεσιών «θερμοκοιτίδας» για συμβουλευτικές υπηρεσίες που ναι μεν υπάρχει βιβλιογραφικά (Βαρβαρούσης κ.ά., 2017; Κώστας, 2016) αλλά δεν υφίσταται στον ελληνικό χώρο και επομένως δεν αποτυπώνεται στην έρευνα μπορεί κάποιος να κατανοήσει πόσο σημαντικός είναι. Οι διαμεσολαβητές και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν τον ενδιάμεσο «κρίκο» των ΚΟΙΝΣΕΠ με τις τοπικές αρχές, με τις αρμόδιες υπηρεσίες, με τους πιστοποιημένους επιμορφωτικούς φορείς ή ακόμη και να είναι οι ίδιοι οι διαμεσολαβητές τα πρόσωπα που οι κοινωνικοί επιχειρηματίες μπορούν να εμπιστευτούν για να επικοινωνήσουν τις επιχειρηματικές τους ιδέες. Η πρόταση από δύο άτομα για ένταξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στα σχολικά εγχειρίδια δεν είναι κακή, δεν είναι ουτοπική, πρέπει να εμφυτευτεί ο σπόρος της επιχειρηματικότητας στα παιδιά και ας αποφασίσουν μετά το δρόμο που θα ακολουθήσουν.

Για το Βαρβαρούση κ.ά. (2017) και για τους ερωτώμενους στην έρευνα, όπως συμβαίνει στο Ηνωμένο Βασίλειο, τον Καναδά και την Ινδία, διαφορετικά επιμορφωτικά/εκπαιδευτικά προγράμματα ενδιαφέρουν όσους είναι στα αρχικά στάδια της επιχείρησής τους, όσοι έχουν «γίνει ήδη γνωστοί» και όσοι επιθυμούν περαιτέρω ανάπτυξη. Δεν ωφελεί κάποιος που έχει ανοίξει ήδη την επιχείρησή του να διδαχθεί τι

οφείλει να πράξει, το έχει πράξει-με ή χωρίς δυσκολίες, με ή χωρίς υποστήριξη. Το ίδιο συμβαίνει και με το τι απαιτείται να γνωρίζει κάποιος στο ξεκίνημα της κοινωνικής του επιχείρησης. Από τις συνεντεύξεις δεν επιβεβαιώνεται η βιβλιογραφία στο θέμα του είδους των μαθημάτων και της μορφής της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι ίδιος αριθμός ατόμων επιθυμεί να επιμορφωθεί κατά τη διάρκεια της εργασίας και μέσω βραχυχρόνιων προγραμμάτων (παρότι η ερώτηση ήταν διαφορετική) ενώ για τον OECD (2011) οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτρέπουν τους εργαζομένους να επιμορφωθούν κατά τη διάρκεια της εργασίας και γι' αυτό προτιμώνται τα βραχυπρόθεσμα επιμορφωτικά προγράμματα.

Η έρευνα του 2021 επιβεβαιώνει το Λακριντή και Πάντο (2015) στα στοιχεία του μητρώου του 2014 ότι δηλ. πολλά μέλη των ΚΟΙΝΣΕΠ διαθέτουν υψηλά μορφωτικά προσόντα (απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με μεταπτυχιακούς τίτλους).

7.3. ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ – ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

Τα εμπόδια που υπήρξαν στη διπλωματική εργασία σχετίζονταν αποκλειστικά με τη σωστή διαχείριση του χρόνου μέσα στον οποίο απαιτούνταν να ολοκληρωθούν οι συνεντεύξεις έτσι ώστε να ακολουθήσουν τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα.

Η υποχρεωτική διεξαγωγή των συνεντεύξεων μέσα στο καλοκαίρι (λόγω της διάρθρωσης του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών που προβλέπει την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας εντός της θερινής περιόδου) με ότι αυτό συνεπάγεται (κανονικές άδειες, διακοπές, ξεκούραση), η πανδημία (εμβολιασμένοι-ανεμβολίαστοι, εμφάνιση της μετάλλαξης «Δέλτα», αποστάσεις, συνέντευξη σε εσωτερικό-εξωτερικό χώρο) σίγουρα απέτρεψε τη δια ζώσης επαφή και διευκόλυνε άλλους τρόπους επικοινωνίας: skype και τηλεφωνικός. Η ερευνήτρια «άφηνε» τον ερωτώμενο να επιλέξει τον τρόπο επικοινωνίας που τον βόλεψε: δεν είναι τυχαίο που η πλειοψηφία των συνεντεύξεων έγινε με τηλεφωνικό τρόπο ενώ θα μπορούσε να γίνει με κατ' ιδίαν συναντήσεις καθώς όλες οι συνεντεύξεις θα διεξάγονταν μέσα στο Νομό Θεσσαλονίκης. Ένας από τους λόγους (συν τοις άλλους που αναφέρθηκαν στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας) που επιλέχτηκε ο Νομός Θεσσαλονίκης είναι το γεγονός

ότι είναι η κατοικία της ερευνήτριας και σε περίπτωση που ο ερωτώμενος το επιθυμούσε, η ερευνήτρια δεν είχε πρόβλημα να μετακινηθεί εντός του νομού, κεντρικά ή περιφερειακά. Επιπλέον ακόμη και αν «έκλεινε» ο νομός (λόγω της πανδημίας) θα ήταν πιο εύκολο να πραγματοποιηθούν συνεντεύξεις εντός του νομού παρά σε γειτονικούς νομούς.

Λόγω της στενότητας του χρόνου απαιτούνταν να γίνει σωστός προγραμματισμός των συνεντεύξεων ώστε να ολοκληρωθούν σε σύντομο χρονικό διάστημα (για τους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω). Έτσι υπήρξαν ημέρες που διεξάγονταν μέχρι και έξι συνεντεύξεις με όλους τους τρόπους: δια ζώσης, τηλεφωνικά, skype. Γι' αυτό το λόγο η ερευνήτρια απαιτήθηκε να πάρει άδεια από την εργασία της ώστε να είναι συνεπής στα ώρες των συνεντεύξεων καθώς τον τόπο και το χρόνο τον επέλεγε ο ερωτώμενος.

Παρά τις όποιες αδυναμίες και ελλείψεις παρουσιάζει η παρούσα διπλωματική εργασία επιχειρήθηκε η αντιστάθμισή της με την πλήρη κάλυψη διαφορετικών ΚΟΙΝΣΕΠ (στο κέντρο της Θεσσαλονίκης-σε μεγάλους Δήμους του Νομού-κωμοπόλεις-χωριά, παροχής υπηρεσιών-προμηθειών, παλαιών-νέων).

Συνεπώς θα ήταν ενδιαφέρον να πραγματοποιηθεί ένα μελλοντικό εγχείρημα επέκτασης (συμπεριλαμβανομένων όλων των φορέων ΚΑΛΟ καθώς οι ενεργές ΚΟΙΝΣΕΠ θα είναι λίγες σε σχέση με αυτές της Θεσσαλονίκης) και σε άλλους μεγάλους Δήμους ή Περιφέρειες της χώρας (Πάτρας, Λάρισας, Ηρακλείου Κρήτης, Περιφέρειας Ηπείρου, Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης κλπ.) ώστε να ελεγχθεί καλύτερα η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας. Το γεγονός ότι θα προστεθούν και άλλοι φορείς ΚΑΛΟ (εκτός των ΚΟΙΝΣΕΠ) ώστε το δείγμα να είναι επαρκές δε μειώνει στο ελάχιστο το κύρος ενός μελλοντικού πονήματος.

Επιπλέον, εξαιρετικά σημαντικό θα ήταν να διεξαχθεί μία συγκριτική έρευνα με ΚΟΙΝΣΕΠ στο Νομό Αττικής (στο κέντρο της Αθήνας-σε μεγάλους Δήμους του Νομού-κωμοπόλεις-χωριά, παροχής υπηρεσιών-προμηθειών, παλαιών-νέων) ώστε να εξακριβωθεί η σημασία της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης στην ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών. Μελλοντικά ερευνητικά εγχειρήματα μπορεί να οδηγήσουν σε παρόμοια ή διαφορετικά πορίσματα.

Η πραγματοποίηση συγκριτικής έρευνας με «ΚΟΙΝΣΕΠ εξωτερικού» θα ήταν εξαιρετικά ενδιαφέρουσα καθώς θα «έδειχνε» αν η εκπαίδευση/επιμόρφωση συμβάλει ή όχι/με τον ίδιο τρόπο στην ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών.

Η ηλικία είναι ένας ενδιαφέρων παράγοντας για τους λόγους συμμετοχής σε μία εκπαιδευτική διαδικασία (δηλ. γιατί επιμορφώνονται οι νέοι και γιατί οι μεγαλύτερης ηλικίας, ποια είναι τα κίνητρα με βάση την ηλικία κλπ). Στην παρούσα έρευνα που το ηλικιακό όριο ήταν μεγάλο (25-60 ετών) θα είχε τη δική του σημασία αυτός ο παράγοντας.

Επίσης θα άξιζε την προσοχή να διερευνηθεί η συμβολή των εθελοντών στη λειτουργία των ΚΟΙΝΣΕΠ, αν εκπαιδεύονται/επιμορφώνονται όπως τα υπόλοιπα μέλη και αν τελικά επιθυμούν οι εθελοντές να «περάσουν στο επόμενο στάδιο» και να γίνουν μέλη των ΚΟΙΝΣΕΠ.

Ακόμη, θα ήταν ωφέλιμο να διερευνηθεί μήπως υπάρχουν και άλλοι παράγοντες (εκτός της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης) και ποιοι είναι αυτοί που συντελούν στην ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρηματιών και οι οποίοι μπορούν να αξιολογηθούν και να εξαχθούν πολύτιμα, ουσιώδη και ασφαλή συμπεράσματα. Είναι επισφαλές, με άλλους παράγοντες, τα αποτελέσματα να είναι τα ίδια. Απομένει σε άλλους ερευνητές να επιχειρήσουν να τους διερευνήσουν εφόσον υφίστανται.

Φάνηκε τέλος από τις συνεντεύξεις ότι θέματα που διερευνήθηκαν όσο ήταν εφικτό στο πλαίσιο αυτής της εργασίας μέσα από τις ερωτήσεις (π.χ. το θέμα της δικτύωσης των ΚΟΙΝΣΕΠ, πόσα δίκτυα, επίσημα/ανεπίσημα, περιφερειακά ή μη, με διαδικασίες εγγραφής ή όχι) δεν μπόρεσε η ερευνήτρια να καταλήξει σε ασφαλή συμπεράσματα καθώς οι απόψεις των ερωτώμενων ήταν πολλές και διαφορετικές και προτρέπει μελλοντικούς ερευνητές να ασχοληθούν με αυτό το θέμα μήπως και προβούν σε εγκυρότερα και σωστότερα συμπεράσματα.

Τέλος θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμο και ωφέλιμο να αποτιμηθεί η εκπαίδευση/επιμόρφωση των κοινωνικών επιχειρηματιών με βάση όχι τις απόψεις τους αλλά αντικειμενικά κριτήρια (αν υφίστανται) (π.χ. πιστοποίηση κλπ).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Αδάμ, Σ., 2014. *Οδηγός δημιουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων*. Ανακτήθηκε

Απρίλιος, 11, 2021 από

https://gr.boell.org/sites/default/files/guide_for_social_cooperatives_final.pdf

Αδάμ, Σ. Καβουλάκος, Κ-Ι. & Κορνηλάκης, Α., 2018. *Το θεσμικό πλαίσιο της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας στην Ελλάδα, η εμπειρία της δημόσιας διαβούλευσης και μια κριτική αποτίμηση του 4430/2016*. Ανακτήθηκε Μάρτιος, 28, 2021 από <http://ikee.lib.auth.gr/record/299765/files/Adam.pdf>

Αμίτσης, Γ. Πιερράκος, Γ. & Μπρατάκος, Μ., 2015. *Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο εμπύχωσης κοινωνικών επιχειρηματιών*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 4, 2021 από

https://foreis-kalo.gr/sites/files/EMPSIXOSI_KOIN_EPIXEIRHMATIWN.pdf

Βαρβαρούσης, Α., Γαλανός, Χ., Τσιτσιρίγκος, Γ. Μπεκριδάκη, Γ. & Temple, Ν. 2017. *Εκθεση για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία στην Ελλάδα*, Ανακτήθηκε Μάρτιος, 25, 2021 από https://kalo.gov.gr/wp-content/uploads/2018/03/social-solidarity-REPORT2017_GR_june18.pdf

Bell, J. 2001. *Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Breakwell, Μ.Γ. 1995. *Η συνέντευξη*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα

Γαλάνης, Π., 2018. Μέθοδοι συλλογής δεδομένων στην ποιοτική έρευνα. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 35 (2), σσ.268-277. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 11, 2021 από <https://www.mednet.gr/archives/2018-2/pdf/268.pdf>

Γεώργμας, Κ., 2014. *Οι δυνατότητες των Κοιν.Σ.Επ. στην Ελλάδα της κρίσης*.

Ανακτήθηκε Απρίλιος, 11, 2021 από <http://helios>

ie.ekt.gr/EIE/bitstream/10442/13954/1/parousasiKG.pdf

Γιαννάκη, Α. 2019. *Οι Αναπαραστάσεις της Τοπικής Αυτοδιοίκησης για την Κοινωνική Οικονομία μέσα από περίπτωση μελέτης Δήμου*. Ανακτήθηκε Μάιος, 25, 2021 από <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/5635/834-2019%20%ce%93%ce%99%ce%91%ce%9d%ce%9d%ce%91%ce%9a%ce%97%20%ce%91%ce%9d%ce%91%ce%a3%ce%a4%ce%91%ce%a3%ce%99%ce%91.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Γιάτσε, Χ., 2020. *Αποδοτικότητα, βιωσιμότητα, φορολογική συμμόρφωση: εμπειρική διερεύνηση σε ευρωπαϊκές κοινωνικές επιχειρήσεις*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 30, 2021 από <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/47212#page/1/mode/2up>

Γκοτινάκου, Γ. 2016. *Τάσεις Σύγκλισης της Επιχειρηματικότητας Μεταξύ των Χωρών της ΟΝΕ*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 6, 2021 από <https://ir.lib.uth.gr/xmlui/bitstream/handle/11615/46570/15446.pdf?sequence=1>

Γκότοβος, Α.Ε., 1986. «Κλειστές» ερευνητικές τεχνικές και παιδαγωγική πραγματικότητα. *Σύγχρονη εκπαίδευση*, 29, 82-87.

Γλαβέλη, Ν., 2016. *Κοινωνική επιχειρηματικότητα*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 10, 2021 από <https://www.eps.auth.gr/sites/default/files/%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE%20%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1.pdf>

Γλαβέλη, Ν. (χ.η.). *Κοινωνική επιχειρηματικότητα. Η απάντηση στην οικονομική κρίση*; Ανακτήθηκε Απρίλιος, 1, 2021 από <http://docplayer.gr/31721786-Koinoniki-epiheirimatikotita-h-apantisi-stin-oikonomiki-krisi.html>

Cohen ,L. & Manion, L., 1994. *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο

Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ)., 2021. *Τοπική Αυτοδιοίκηση και Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (Κ.Α.Ο)*, Ανακτήθηκε Μάρτιος, 28, 2021 από https://www.eetaa.gr/odhgoi/25012021_odhgos_kalo.pdf

Eco, U. 1994. *Πώς γίνεται μία διπλωματική εργασία*. Αθήνα: Νήσος

Ζγούβα, Α., 2013. *Η ηλεκτρονική μάθηση (e-learning) στην ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση των ελληνικών τραπεζών: παράγοντες αποτελεσματικότητας*. Ανακτήθηκε Μάιος, 21, 2021 από <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/35762#page/1/mode/2up>

Howard, K. & Sharp, J., 2000. *Η επιστημονική μελέτη*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg

Θεοφιλίδης, Χ., 1995. *Η συγγραφή επιστημονικής εργασίας: Από τη θεωρία στην πράξη*. Αθήνα: Εκδόσεις Δαρδανός

Καργίδης, Θ., 2003. *Νέες τεχνολογίες στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση*. Ανακτήθηκε Μάιος, 20, 2021 από <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/14466#page/1/mode/2up>

Κατσαλής, Α., 2001. *Εκπαίδευση εκπαιδευτών: για να κάνετε επιτυχημένες παρουσιάσεις-ομιλίες, για να οργανώσετε σωστά μια εκπαιδευτική μονάδα*. Αθήνα: Εκδόσεις Κλειδάριθμος

Κολέση, Ε., 2016. *Κοινωνική Οικονομία & Κοινωνική Επιχειρηματικότητα στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική 2020 και οι παρεμβατικές δυνατότητες των Δημόσιων Οργανισμών – Η ελληνική περίπτωση*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 1, 2021 από <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/3044/273-2016%20%ce%9a%ce%9f%ce%9b%ce%95%ce%a3%ce%97%20%ce%95%ce%9b%ce%95%ce%a5%ce%98%ce%95%ce%a1%ce%99%ce%91%20doc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Κουβέλη, Α., 1984. Το στοιχείο της παραμόρφωσης στην εμπειρική κοινωνική έρευνα: τυποποιημένο ερωτηματολόγιο και ελεύθερη συνέντευξη. *Επιθεώρηση κοινωνικών ερευνών*, 54, σσ.21-47.

Κουτρούκης, Θ., 2004. *Εργασιακές Σχέσεις στις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις: Η εμπειρία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 6, 2021 από <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/15550?lang=el#page/1/mode/2up>

Κώστας, Α., 2016. Η σημασία και ο ρόλος των Οργανώσεων της Κοινωνικής Οικονομίας και των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Μία μελέτη περίπτωσης στην Περιφερειακή Ενότητα Καβάλας. *Social Cohesion and Development*, 11 (2), σσ.171-174.

Κώστας, Α., 2019. Έκθεση έρευνας για το προφίλ των κοινωνικών επιχειρήσεων στο ελληνικό τμήμα της διασυνοριακής περιοχής Ελλάδας–Βουλγαρίας. *Social Cohesion and Development*, 14 (1), σσ. 65-69.

Λακριντής, Θ. & Πάντος, Π., 2015. *Ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα στην Ελλάδα της κρίσης: Η εμπειρία των κοινωνικών συνεταιρισμών*. Ανακτήθηκε Μάρτιος, 24, 2021 από <https://www.openbook.gr/o-rol-os-tou-anthrwpinou-paragonta-stin-ellada-tis-krisis-i-empeiria-twn-koinwnikwn-synetairismwn/>

Λάλλας, Δ. (χ.η.). *Μεθοδολογία και μέθοδοι κοινωνικής έρευνας: Ποσοτικές και Ποιοτικές Μέθοδοι*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 6, 2021 από <https://eclass.aueb.gr/modules/document/file.php/OIK308/%CE%9C%CE%AC%CE%B8%CE%B7%CE%BC%CE%B1%205%CE%BF.pdf>

Λιντζέρης, Π., 2017. *Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα: τάσεις και προοπτικές*. Ανακτήθηκε Μάιος, 20, 2021 από https://www.academia.edu/35061053/%CE%97_%CE%B5%CE%BD%CE%B4%CE%BF%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE_%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%AC%CF%81%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%B7_%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%95%CE%B%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1_%CE%A4%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CF%80%CF%81%CE%BF%CE%BF%CF%80%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82_2017_

Λιοδάκη, Ν., 2020. *Παράγοντες συμμετοχής στη δια βίου εκπαίδευση: στάσεις, λόγοι και εμπόδια για τη συμμετοχή εργαζομένων σε εκπαιδευτικά προγράμματα*. Ανακτήθηκε Μάιος, 20, 2021 από <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/47431#page/1/mode/2up>

Νασιούλας, Ι., 2014. *Κοινωνική Οικονομία: Μια βιώσιμη εναλλακτική?* Ανακτήθηκε Μάρτιος, 31, 2021 από <https://crisisobs.gr/wp-content/uploads/2014/12/NASIOULAS-Final-GR.pdf>

Νικολάου, Ι., 2013. *Κοινωνική Οικονομία-Κοινωνική Επιχειρηματικότητα: εκπαιδευτικό υλικό για τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης*. Ανακτήθηκε Μάρτιος, 28, 2021 από <http://growingsocial.eu/sites/default/files/2020-08/%CE%9A%CE%9F%CE%99%CE%9D%CE%A9%CE%9D%CE%99%CE%9A%CE%97-%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%A7%CE%95%CE%99%CE%A1%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91.pdf>

Ευδερή, Α., 2017. *Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις: εμπειρία και προοπτική ανάπτυξης στην Ελλάδα της κρίσης. Μελέτη Περίπτωσης: «+συνεργάζομαι»*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 15, 2021 από <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/3859/523-2017%20%ce%9e%ce%a5%ce%94%ce%95%ce%a1%ce%97%20%ce%91%ce%9c%ce%91%ce%9b%ce%99%ce%91.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Παγκράτης, Ε., 2020. *Μελέτη για τη διακυβέρνηση των ΚΟΙΝΣΕΠ συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας στο νομό Αττικής*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 5, 2021 από https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/46149/1/504279_%ce%a0%ce%91%ce%93%ce%9a%ce%a1%ce%91%ce%a4%ce%97%ce%a3_%ce%95%ce%a5%ce%93%ce%95%ce%9d%ce%99%ce%9f%ce%a3.pdf

Παπαδοπούλου, Α., 2018. *Απόψεις των εκπαιδευτικών των Πρότυπων Πειραματικών Σχολείων (Π.Π.Σ.) της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με την αξιολόγησή τους*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 1, 2021 από <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/43886#page/1/mode/2up>

Παπαναστασίου, Κ. & Παπαναστασίου, Ε., 2005. *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Ανακτήθηκε Μάιος, 30, 2021 από <https://eportfoliogr.weebly.com/uploads/2/1/0/4/21044446/methodologia-1-100.pdf>

Παρασκευόπουλος, Ν. 1993. *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα (τ.Α'): Εκδόσεις Ιδίου.

Παρασκευόπουλος, Ν. 1993. *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα (τ.Β'): Εκδόσεις Ιδίου.

Πολυχρονιάδης, Ι., 2016. *Βιωσιμότητα Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων και Τοπική Αυτοδιοίκηση στην Κεντρική Μακεδονία*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 10, 2021 από <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/3121/290-2016%20%ce%a0%ce%9f%ce%9b%ce%a5%ce%a7%ce%a1%ce%9f%ce%9d%ce%99%ce%91%ce%94%ce%97%ce%a3%20%ce%99%ce%a9%ce%91%ce%9d%ce%9d%ce%97%ce%a3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Πουζιάρη, Μ., 2016. *Ο ρόλος των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων στην Τοπική Ανάπτυξη*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 5, 2021 από <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2903/168-2016%20%ce%a0%ce%9f%ce%a5%ce%96%ce%99%ce%91%ce%a1%ce%97%20%ce%9c%ce%91%ce%a1%ce%99%ce%91%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Τζουβελέκας, Μ. & Zoehrer, K., 2015. Ο Νόμος 4019/2011 - Προϋποθέσεις λειτουργίας της Κοινωνικής Οικονομίας για μια βιώσιμη αγορά εργασίας. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 125-136.

Τόλια, Μ., 2019. *Χρηματοδότηση και αξιολόγηση του Κοινωνικού Αντίκτυπου των επιχειρήσεων και οργανισμών της ΚΑΟ*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 1, 2021 από <https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/41568/1/503583%20MARIA%20TOLIA.pdf>

Τσεκούρα, Π., 2020. *Το Οικοσύστημα Συνεργατισμού Καρδίτσας ως Κοινό: Η Διάσταση της Εμπιστοσύνης*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 5, 2021 από https://apothesis.eap.gr/bitstream/repo/45351/1/504576_%ce%a4%ce%a3%ce%95%ce%9a%ce%9f%ce%a5%ce%a1%ce%91_%ce%a0%ce%91%ce%a1%ce%98%ce%95%ce%9d%ce%99%ce%91.pdf

Τσιλίκης, Χ., 2017. *Από τις κοινωνικές υπηρεσίες στις κοινωνικές επιχειρήσεις: ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην ανάπτυξη κοινωνικών επιχειρήσεων με σκοπό την ένταξη στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ενσωμάτωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 3, 2021 από <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/40129#page/1/mode/2up>

Τσολακίδου, Σ., 2016. Η αξιολόγηση των κοινωνικών, επιχειρηματικών και πολιτιστικών δεξιοτήτων και το ανθρώπινο δυναμικό. *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας*, 33, σσ. 147-175.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Γραμματεία Εργασίας, Διεύθυνση Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας. 2020. *Κ.Α.Ο. Έκθεση ετών 2019-2020*, Ανακτήθηκε Απρίλιος, 3, 2021 από <https://kalo.gov.gr/wp-content/uploads/2020/11/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%9A%CE%91%CE%9B%CE%9F-2019-2020-TELIKO-docx.pdf>

Φίλιας, Β., 1977. Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg

Χτούρης, Σ. & Ζήση, Α., 2020. Ο κοινωνικός μας εαυτός, η οικογένεια και οι κοινωνικές στάσεις την περίοδο των περιορισμών της πανδημίας του Covid-19 το 2020. *The Greek Review of Social Research*, 154, σσ.41-64.

Νόμος 1667/1986 «Αστικοί συνεταιρισμοί και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 196/Α'/1986)

Νόμος 2716/1999 «Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 96/Α'/1999, άρθ.12)

Νόμος 4019/2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ 216/Α/2011)

Νόμος 4430/2016 «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 205/Α'/2016)

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Abdullah, J. Johari, H. Bakri, A. and Razak, W. 2015. Students and Women Entrepreneurs' Collaborations in Social Enterprise Program at UiTM, Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 168, pp. 97 – 103.

Adam, S., 2016. Social Enterprises, social and solidarity economy and youth: what is the role for policy-making? *CROP International Poverty Studies*, 1, pp. 223-240.

Adhabi, E. and Anozie, C.B., 2017. Literature Review for the Type of Interview in Qualitative Research. *International Journal of Education*, 9 (3), pp. 1-59.

Alves, F., 2015. Social Entrepreneurship - A European Needs Assessment. *Technical Report*, pp. 1-20.

Anwar, G. and Abdullah, N., 2021. Inspiring future entrepreneurs: The effect of experiential learning on the entrepreneurial intention at higher education. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, (6) 2, pp. 183-194.

Ashoka, U. and Brock, D., 2011. Social Entrepreneurship Education Resource Handbook for Colleges and Universities Engaged in teaching, research and applied learning in social entrepreneurship. Ανακτήθηκε Ιούλιος, 15, 2021 από https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50196977/AshokaU_Brock_Handbook_Preview20161108-6074-19yj2tg.pdf?1478649713=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAshokaU_Brock_Handbook_Preview.pdf&Expires=1626433509&Signature=cqyi6TXWDj20Vo36tRza05wyL0TkNrbYqyVMiogM2rOU20OZYhyc0Aezj0Yn~ImXvVn1acomMA~lSunkiuZsQhpo0LvdnOOIF5U~juQs8CioWb2J2ImfMuQrdqXx0SswYc~Kbir7v1pwBywKypDQvfqFndcn7mND4KyCM9dGzUZeYrQrrLB3By96ze4FQ7AFoeWoxecvdc15Xh-9UP1F8AigLKHR2IAW8mPu-nxgBhBARwADEtFjP8qMj59cyZ1lbXfZtstR0sjnLr8m7PSDE~rHOV1fyh7cFFGeEXFtRQofZwEOyFBI-WO631ag39MiKGtI5WwcPEUGgf-Sd9Xxcg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Barrett, A., and O' Connell P., 2001. Does Training Generally Work? The Returns to In-Company Training. *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (3), pp.1-35.

- Bloch, E. Glaser, Y. and Shalom, Y. 2007. Educators as Social Entrepreneurs. *The International Journal of Learning Annual Review*, 12 (7), pp. 155-162.
- Bornstein, D. and Davis, S. n.d. *Social entrepreneurship: what everyone needs to know teaching notes*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 18, 2021 από <http://www.ashokau.org/wp-content/uploads/2010/12/Social-Entrepreneurship-What-Everyone-Needs-to-Know-Teaching-notes-final.pdf>
- Bosma, N., Schott, T., Terjesen, S. and Kew, P., 2016. *Global Entrepreneurship Monitor 2015 to 2016*. Ανακτήθηκε Ιούνιος, 10, 2021 από <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2015-report-on-social-entrepreneurship>
- Brinia, V. and Klepkou C-A., 2016. In-Company Training In Tourism: The Case of the Domotel Hotels and Resorts. *International Journal of Human Resource Studies*, 6 (2), pp. 29-37.
- Brock, D. and Steiner, S., 2009. Social Entrepreneurship Education: is it achieving the desired aims? *SSRN Electronic Journal*.
- CEDEFOP, 2021. The role of work-based learning in VET and tertiary education: evidence from the 2016 EU labour force survey. *Cedefop research paper*, 80, pp. 1-154.
- Chatzinikolaou, D. Demertzis, M. and Vlados, C., 2021. European Entrepreneurship Reinforcement Policies in Macro, Meso, and Micro Terms for the Post-COVID-19 Era. *Review of European Studies*, 13 (2), pp. 39-56.
- Davister, C. Defourny, J. and Gregoire, O., 2004. *Work integration social enterprises in the European Union: an overview of existing models*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 11, 2021 από <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/90492/1/Work%20Integration%20Social%20Enterprises%20in%20the%20European%20Union%20An%20overview%20of%20existing%20models.pdf>
- Dees, G., 1998. *The Meaning of "Social Entrepreneurship"*. Ανακτήθηκε Ιούλιος, 12, 2021 από www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf

Dees, G. and Anderson, B., 2006. Framing a theory of social Entrepreneurship: building on two schools of practice and thought in Research on Social Entrepreneurship: Understanding and Contributing to an Emerging Field. *Occasional Paper Series, 1* (3), pp. 39-66.

Defourny, J. and Develtere, P., 1999. *The social economy: The worldwide making of a third sector* in L'économie sociale au Nord et au Sud. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 9, 2021 από https://emes.net/content/uploads/publications/Defourny.Develtere_SE_NorthSouth_Chap1_EN.pdf

Defourny, J. and Nyssens, M., 2008. Social enterprise in Europe: recent trends and development. *Social Enterprise Journal, 4* (3), pp. 202-228.

Defourny, J. and Nyssens, M. 2010. Conceptions of social enterprises and social entrepreneurship in Europe and the United States convergence and divergence. *Journal of Social Entrepreneurship, 1* (1), pp. 32-53.

Dima, F., 2016. *The nature of social enterprise in Greece: The effect of the social enterprise trend on non-profits in Greece in a shrinking economy*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 9, 2021 από https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/84022239/FULL_TEXT.PDF

Edu4sent. n.d. *Developing The Competences Of Educators To Promote Social Entrepreneurship Of Adults*. Ανακτήθηκε Μάιος, 12, 2021 από <http://edu4sent.org/>

Elizondo, C., 2020. *Thinking styles in Vocational and company training in Aragon (Spain)*. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. Ανακτήθηκε Μάιος, 19, 2021 από doi: 10.15405/epsbs.2020.05.7

European Commission. 2010. *New Skills for New Jobs: Action Now*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 15, 2021 από <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A44704>

European Territorial Cooperation Programme Interreg V-A Greece-Bulgaria 2014-2020.2019. *Education and Training of Social Entrepreneurs*. Ανακτήθηκε Ιούνιος, 10, 2021 από http://www.greece-bulgaria.eu/gallery/Files/PROJECTS%20DELIVERABLES/SoSEDEE/D_3_2_1_Re

[port-on-the-current-profile-of-the-SEs-in-the-Greek-part-of-the-CB-area_%CE%95N.pdf](#)

European Union. n.d. *MEDUP! Promoting social entrepreneurship in the Mediterranean*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 12, 2021 από <https://www.euneighbours.eu/en/south/stay-informed/projects/medup-promoting-social-entrepreneurship-mediterranean-region>

European Union and OECD. 2016. *Policy Brief on Scaling the Impact of Social Enterprises: Policies for social entrepreneurship*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 12, 2021 από <https://www.oecd.org/cfe/leed/Policy-brief-Scaling-up-social-enterprises-EN.pdf>

Frost, D. Hammack, P. Wilson, B. Russell, S. Lightfoot, A. and Meyer, I., 2019. The qualitative interview in psychology and the study of social change: Sexual identity development, minority stress, and health in the generations study. *Qualitative Psychology*, 7 (3), pp. 245–266.

Gelling, L., 2015. Qualitative research. *Nursing Standard*. 29 (30), pp. 43-47.

Jackson, II R. Drummond, D. and Camara. S. 2007. What Is Qualitative Research? *Qualitative Research Reports in Communication*, 8 (1), pp. 21-28.

Johnson, T. Barco, S. Daniele, D. Lublinska, M. and Spear,R., 2015. *Policy meets practice-enabling the growth of social enterprises-Results of the social entrepreneurship network-an ESF learning network 2013-2014*. Ανακτήθηκε Μάρτιος, 29,2021 από https://socialeconomy.pl/sites/default/files/files/Social%20Entrepreneurship%20Network_final_Publication.pdf

Kirby, D. and Ibrahim, N., 2011. The case for (social) entrepreneurship education in Egyptian universities. *Education + Training*. 53 (5), pp. 403 – 415.

Kriemadis, T. and Kourtesopoulou, A., 2008. Human resource training and development. The outdoor management method. *Choregia*. 4 (1), pp. 30-44.

Light, P. and Wagner, W., 2005. *Searching for social entrepreneurs: who they might be, where they might be found, what they do*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 9,2021 από

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=BE0DFF78FE2F6ABF457F8597584FD69E?doi=10.1.1.180.854&rep=rep1&type=pdf>

Lyon, F., 2011. *Social Enterprise Research in the Third Sector Research Centre 2009 – 2011*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 9, 2021 από <https://www.birmingham.ac.uk/Documents/college-social-sciences/social-policy/tsrc/social-enterprise-summary.pdf>

Martin, B. Kolomitro, K. and Lam T., 2014. Training Methods: A Review and Analysis. *Human Resource Development Review*, 13 (1), pp. 11–35.

McNally, J. Martin, B. Honig, B. Bergmann, H. and Piperopoulos, P. 2016. Toward rigor and parsimony: a primary validation of Kolvereid's (1996) entrepreneurial attitudes scales. *Entrepreneurship and Regional Development*, 28 (5-6), pp. 358-379.

McNally, J. Piperopoulos, P. Welsh, D. Mengel, T. Tantawy, M. and Papageorgiadis, N. 2020. From pedagogy to andragogy: Assessing the impact of social entrepreneurship course syllabi on the Millennial learner. *Journal of Small Business Management*, 58 (5), pp. 871-892.

Nasioulas, I., 2012. Social Cooperatives in Greece. Introducing new forms of social economy and entrepreneurship. *International Review of Social Research*, 2 (2), 151-171.

Nassazi, A., 2013. *Effects of training on employee performance. Evidence from Uganda*. Ανακτήθηκε Μάιος, 22,2021 από <https://core.ac.uk/download/pdf/38098025.pdf>

Nicklaus, T., 2011. *Learning Needs Assessment in Entrepreneurship Training: a Practical Approach of Competency-Based Assessment*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 5,2021 από [https://essay.utwente.nl/61634/1/Nicklaus%2C T. - s0111112 %28verslag%29.pdf](https://essay.utwente.nl/61634/1/Nicklaus%2C%20T._%20s0111112_%28verslag%29.pdf)

OECD., 2011. *Leveraging Training Skills Development in SMEs*. Ανακτήθηκε Μάιος, 22,2021 από <https://www.oecd.org/cfe/leed/49180408.pdf>

Olympic Training and Consulting Ltd., 2016. *SESBA: Social Enterprise Skills for Business Advisers: IOI: Research Report about the status and reinforcement of social entrepreneurship in Europe- Final Report*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 5,2021 από https://www.academia.edu/41544774/Research_report_about_the_status_and_reinforcement_of_social_entrepreneurship_in_Europe

Osberg, S., and Martin, R., 2007. Social Entrepreneurship: The Case for Definition, *Stanford Social Innovation Review*, pp. 28-39.

Pache, A-C. and Chowdhury, I., 2012. Social Entrepreneurs as Institutionally Embedded Entrepreneurs: Toward a New Model of Social Entrepreneurship Education. *Academy of Management Learning & Education*, 11 (3), pp. 494–510.

Panagiotopoulos, G. Giannouli, D. and Karanikola, Z., 2018. The contribution of in-company training to skills improvement and human resources development. *International Journal of Education, Learning and Development*, 6 (10), pp. 16-29.

Pathak, V. Bijavini, J. and Sanjay, K. 2013. Perspectives in Clinical Research. *Perspect Clin Res*, 4 (3), pp.192.

Popa, M., 2020. The characteristics of training human resources in the Romanian Secondary education system. *Management & Marketing*,18 (1), pp. 83-91.

Rehman, A., 2014. *Role of Training and Development in an Organization*. Ανακτήθηκε Μάιος, 22,2021 από <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2480345>

Seelos, C. and Mair, J. 2005. Social entrepreneurship: Creating new business models to serve the poor. *Business Horizons*, 48 (3), pp. 241-246.

Shepherd, E., 2010. In-service training for academic librarians: A pilot programme for staff. *The Electronic Library*. Ανακτήθηκε Μάιος, 19,2021 από doi: 10.1108/02640471011065346

Shin, C., 2018. How Social Entrepreneurs affect performance of social enterprises in Korea: the mediating effect of innovativeness. *Sustainability*, 10 (8), pp. 1-14.

Short, J., Moss, T., and Lumpkin, T. 2009. Research in Social Entrepreneurship: Past Contributions and Future Opportunities, *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3 (2), pp. 161–194.

Social Economy Europe., 2018. The Future of EU policies for the Social Economy: Towards a European Action Plan. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 12, 2021 από <https://s3platform.jrc.ec.europa.eu/documents/20182/313344/SEE-Action+Plan+for+Social+Economy.pdf/f81115cc-527e-4e3b-bafe-a8b06ab4372a>

Souitaris, V. Zerbinati, S. and Al-Laham, A., 2007. Do Entrepreneurship Programmes Raise Entrepreneurial Intention of Science and Engineering Students? The Effect of Learning, Inspiration and Resources. *Journal of Business Venturing*, 22 (4), pp.566-591.

Steyaert, C. and Dey, P., 2010. Nine Verbs to Keep the Social Entrepreneurship Research Agenda ‘Dangerous’, *Journal of Social Entrepreneurship*, 1 (2), pp.231-254.

Tantawy, M. McNally, J. Mengel, T. Welsh, D. and Piperopoulos, P., 2017. Social entrepreneurship education on a global scale: where do we stand and what lies ahead? In Conference: 45th Administrative Sciences Association of Canada (ASAC).

Ανακτήθηκε Μάιος, 30,2021 από https://www.researchgate.net/publication/319532260_Social_entrepreneurship_education_on_a_global_scale_where_do_we_stand_and_what_lies_ahead

Terziev, V. and Arabska, E., 2017. *Needs and Challenges of Social Entrepreneurs*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 8, 2021 από <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3142890>

Tracey, P. and Philips, N., 2007. The Distinctive Challenge of Educating Social Entrepreneurs: A Postscript and Rejoinder to the Special Issue on Entrepreneurship Education. *Academy of Management Learning and Education*, 6 (2), pp. 264-271.

Travaglini, C. Bandini, F. and Mancinone, K. n.d. *Social Enterprise in Europe: Governance Models. An analysis of social enterprises governance models through a comparative study of the legislation of eleven countries*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 20, 2021 από <https://core.ac.uk/download/pdf/143608033.pdf>

Tremblay, C., 2010. *Public Policy Trends and Instruments Supporting the Social Economy: International Experiences*. Ανακτήθηκε Απρίλιος, 15, 2021 από <https://ccednet-rcdec.ca/sites/ccednet-rcdec.ca/files/ccednet/pdfs/InternationalExperiences.pdf>

Vlados, C. and Chatzinikolaou, D. 2019. Crisis, Institutional Innovation and Change Management: Thoughts from the Greek Case. *Journal of Economics and Political Economy*, 6 (1), pp. 58-77.

Wotschack, P., 2019. When Do Companies Train Low-Skilled Workers? The Role of Institutional Arrangements at the Company and Sectoral Level. *British Journal of Industrial Relations*, pp.1-30.

Wu, Y. Kuo, T. & Shen, J., 2013. Exploring social entrepreneurship education from a Web-based pedagogical perspective. *Computers in Human Behavior*, 29 (2), pp.329–334.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Ερωτηματολόγιο- Οδηγός Συνέντευξης για την Εκπαίδευση Κοινωνικών επιχειρηματιών

Όνοματεπώνυμο	Φύλο
Κοινωνική Επιχείρηση	Ηλικία
Έτος ίδρυσης	Μορφωτικό επίπεδο

A. Απόψεις για τη εκπαίδευση των κοινωνικών επιχειρηματιών

1. Υπάρχει ανάγκη εξειδικευμένης επιμόρφωσης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα; Εξηγήστε
2. Πόσο σημαντικό είναι να έχετε γνώσεις/δεξιότητες για την κοινωνική επιχειρηματικότητα, όσον αφορά τα παρακάτω:
 - βασικές κοινωνικές επιχειρηματικές αρχές,
 - κοινωνική επιχειρηματικότητα-νομικό πλαίσιο,
 - έρευνα αγοράς,
 - κοινωνικά επιχειρηματικά μοντέλα,
 - στρατηγική σκέψη,
 - αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικών ευκαιριών,
 - εξεύρεση χρηματοδότησης και προσέλκυσης επενδυτών,
 - οικονομικό management και λογιστική,
 - εγκατάσταση ιδρυτικής ομάδας,
 - διαδικασίες λήψης αποφάσεων,
 - βασικές επιχειρηματικές αρχές
3. Επιθυμείτε να λάβετε κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση;
4. Πόσο σημαντικό είναι να γνωρίζετε από τα παρακάτω που σχετίζονται με την έναρξη μιας κοινωνικής επιχείρησης:
 - έρευνα αγοράς,
 - κοινωνικά επιχειρηματικά μοντέλα,
 - στρατηγική σκέψη,
 - αναγνώριση κοινωνικών αναγκών και επιχειρηματικών ευκαιριών,
 - εξεύρεση χρηματοδότησης και προσέλκυσης επενδυτών,
 - οικονομικό management και λογιστική,
 - εγκατάσταση ιδρυτικής ομάδας,
 - διαδικασίες λήψης αποφάσεων
5. Ποιες δεξιότητες θεωρείτε πολύ σημαντικές για την ανάπτυξη του κοινωνικού επιχειρηματία;

B. Εκπαιδευτικές Εμπειρίες

6. Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης/επιμόρφωσης;

- βα. Αν ναι, ποια ήταν τα θετικά σημεία του προγράμματος;
- ββ. Ποια ήταν η αδυναμία του προγράμματος;
- βγ. Πώς το πρόγραμμα σας ωφέλησε; Θα μπορούσε αυτό το πρόγραμμα να επεκταθεί και να συνεχιστεί στο μέλλον;

7. Προκειμένου να εκπαιδευτείτε με ποιους συνεργαστήκατε ή από ποιους λάβατε πληροφόρηση;

8. Συνεργάζεστε με ένα δίκτυο ΚΑΛΟ; Αιτιολογήστε αν έχετε εκπαιδευτικά οφέλη από τη συμμετοχή σας σε αυτό

Γ. Ανάγκες για εκπαιδευτικό πρόγραμμα

9. Ποια μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης θεωρείτε την πιο κατάλληλη για σας:

- τυπική εκπαίδευση σε δευτεροβάθμιο επίπεδο,
- ανώτατη εκπαίδευση,
- επαγγελματική κατάρτιση,
- μη τυπική και άτυπη επιμόρφωση

10. Με ποιες εκπαιδευτικές τεχνικές επιθυμείτε να προσεγγιστούν;

- παραδοσιακές μέθοδοι διδασκαλίας (διαλέξεις/μελέτη),
- ανοιχτές συζητήσεις,
- μελέτες περίπτωσης,
- επιχειρηματικές προσομοιώσεις,
- παρουσιάσεις,
- βιωματικές ασκήσεις - άλλες μέθοδοι (αιτιολογήστε αν συμφωνείτε),
- αυτομόρφωση,
- συζήτηση

11. Τι περιεχόμενο θα θέλατε να έχει ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για κοινωνικούς επιχειρηματίες προκειμένου να το παρακολουθήσετε;

12. Ποιες από τις παρακάτω εκπαιδευτικές τεχνικές προτιμάτε;

- παραδοσιακές μέθοδοι διδασκαλίας (διαλέξεις/μελέτη),
- μελέτες περίπτωσης/project,
- video,
- βιωματικές ασκήσεις (προσομοίωση, πρακτική),
- άλλες μέθοδοι....

13. Μέσω τι είδους μαθημάτων επιθυμείτε να εκπαιδευτείτε;

- κανονικά μαθήματα ως τμήμα τυπικού εκπαιδευτικού προγράμματος σπουδών,
- μακροχρόνια μαθήματα (1-6 μήνες),
- βραχυχρόνια μαθήματα (1-2 εβδομάδες),
- εργαστήρια και σεμινάρια,
- άλλο.....

14. Τι μορφή θα πρέπει να λάβει η εκπαίδευση/επιμόρφωση;

- full-time,

- part-time,
- κατά τη διάρκεια της εργασίας,
- ηλεκτρονικά μαθήματα,
- «μεικτή μάθηση»,
- άλλο.....

15. Έχετε κάτι άλλο να προσθέσετε;

ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ

A.E.I.:	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Ε.Ε.Τ.Α.Α.	Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης
Ε.Σ.Π.Α.	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
Ε.Κ.Τ.	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
Ε.Τ.Π.Α.	Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης
Η.Π.Α.	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
G.E.M.	Global Entrepreneurship Monitor
I.K.Y.	Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών
I.E.K.	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
Κ.Α.Λ.Ο.	Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία
Κ.Ε.	Κοινωνικός Επιχειρηματίας
ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση
Μ.Κ.Ο.	Μη Κυβερνητική Οργάνωση
Μ.Β.Α.	Master of Business Administration
Msc	Master Of Science
NAT.WEST	National Westminster Bank
O.E.C.D.	Organisation for Economic Co-Operation and Development
P.E.S.T.	Political, Economic, Social, Technological
S.W.O.T.	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats
T.E.I.	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

A/A/	Τίτλος	Σελ.
1.	Συμμετέχουσες ΚΟΙΝΣΕΠ στην έρευνα	75-76
2.	Πίνακας Ερευνητικής Συσχέτισης	78-79
3.	Η φυσιογνωμία των κοινωνικών επιχειρηματιών στις ΚΟΙΝΣΕΠ του Νομού Θεσσαλονίκης	91
4.	Ανάγκη εξειδικευμένης επιμόρφωσης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα	91-92
5.	Σημαντικές γνώσεις/δεξιότητες για την κοινωνική επιχειρηματικότητα	93-94
6.	Επιθυμία για κοινωνική επιχειρηματική επιμόρφωση	94
7.	Είναι σημαντικά τα παρακάτω που σχετίζονται με την έναρξη μιας κοινωνικής επιχείρησης	95-96
8.	Δεξιότητες πολύ σημαντικές για την ανάπτυξη του κοινωνικού επιχειρηματία	96-97
9.	Παρακολούθηση προγράμματος κοινωνικής επιχειρηματικής εκπαίδευσης/επιμόρφωσης	98
10.	Με ποιους συνεργαστήκατε ή από ποιους λάβατε πληροφόρηση για να εκπαιδευτείτε	100
11.	Συνεργάζεστε με ένα δίκτυο ΚΑΛΟ; Αιτιολογήστε αν έχετε εκπαιδευτικά οφέλη από τη συμμετοχή σας σε αυτό	101-102
12.	Η πιο κατάλληλη μορφή εκπαίδευσης/επιμόρφωσης για εσάς	102-103
13.	Με ποιες εκπαιδευτικές τεχνικές επιθυμείτε να εκπαιδευτείτε/επιμορφωθείτε	103-104
14.	Περιεχόμενο εκπαιδευτικού προγράμματος για κοινωνικούς επιχειρηματίες για να το παρακολουθήσετε	104-105
15.	Εκπαιδευτικές τεχνικές που προτιμάτε	106
16.	Μέσω τι είδους μαθημάτων επιθυμείτε να εκπαιδευτείτε	107
17.	Τι μορφή θα πρέπει να λάβει η εκπαίδευση/επιμόρφωση	107-108
18.	Προσθέστε αν θέλετε κάτι άλλο	109