

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY OF PELLOPONNESE



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ

Τμήμα Νοσηλευτικής

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ & ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ»

ΝΙΚΟΛΑΟΣ Κ. ΑΒΡΑΑΜ
Σύμβουλος Επιχειρήσεων

Φεβρουάριος 2012
ΣΠΑΡΤΗ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ

Τμήμα Νοσηλευτικής

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ & ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ»

ΝΙΚΟΛΑΟΣ Κ. ΑΒΡΑΑΜ

Μέλη Συμβουλευτικής Επιτροπής

Επιβλέπων: Μαρία Τσιρώνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Μέλος: Παναγιώτης Πρεζεράκος, Επίκουρος Καθηγητής

Μέλος: Αθανάσιος Νικολέντζος Διδάσκων Π.Δ. 407/80

Φεβρουάριος 2012

ΣΠΑΡΤΗ

Copyright © Αβραάμ Νικόλαος, 2011

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των απαιτήσεων του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Ειδίκευσης «Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας και Διαχείριση Κρίσεων» του Τμήματος Νοσηλευτικής. Η έγκρισή της δεν υποδηλώνει απαραίτητως και την αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Βεβαιώνω ότι η παρούσα διπλωματική εργασία είναι αποτέλεσμα δικής μου δουλειάς και δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής. Στις δημοσιευμένες ή μη δημοσιευμένες πηγές που αναφέρω έχω χρησιμοποιήσει εισαγωγικά και όπου απαιτείται έχω παραθέσει τις πηγές τους στο τμήμα της βιβλιογραφίας.

Υπογραφή:

Η Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Μαρία Τσιρώνη

Όνοματεπώνυμο

Σοφία Ζυγά

Όνοματεπώνυμο

Παναγιώτης Πρεζεράκος

Όνοματεπώνυμο

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ - ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	1
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	6
1. ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ – ΨΥΧΙΚΗ ΝΟΣΟΣ – ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	
1.1 Δημόσια Υγεία και Ψυχική Υγεία - Εννοιολογικές προσεγγίσεις	7
1.2 Εισαγωγή στην Πολιτική Ψυχικής Υγείας	10
1.3 Η μεταρρύθμιση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας στην Ελλάδα	13
2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	
2.1 Το εννοιολογικό πλαίσιο της Κοινωνικής Οικονομίας και της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας	21
2.2 Η θεσμική – νομική προσέγγιση στην Κοινωνική Οικονομία	22
2.3 Μορφές Κοινωνικών Επιχειρήσεων	25
2.4 Κοινωνικός Αποκλεισμός - Πολιτικές Κοινωνικής Ενσωμάτωσης στην Ε.Ε. - Η αναγκαιότητα δημιουργίας των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης	27
3. ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	
3.1 Το συνεταιριστικό προφίλ – Διοικητική και οργανωτική δομή των Κοι.Σ.Π.Ε.	31
3.2 Η Εξέλιξη του θεσμού των Κοι.Σ.Π.Ε. – Κοι.Σ.Π.Ε. που λειτουργούν σήμερα - Δικτύωση των Κοι.Σ.Π.Ε.	35

3.3 Παραδείγματα εφαρμογών «Κοινωνικής Οικονομίας» και «Κοινωνικών Επιχειρήσεων» στον Ευρωπαϊκό χώρο	39
4. ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ & ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ (Β.Δ.Κ.Σ.Α.)	
4.1 Εισαγωγή στους βασικούς δείκτες κοινωνικής και συνεταιριστικής απόδοσης	44
4.2 Εισαγωγή στις κοινωνικές και συνεταιριστικές αρχές	47
ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	52
5. ΥΛΙΚΟ - ΜΕΘΟΔΟΣ	
5.1 Σκοπός της Έρευνας	53
5.2 Παρουσίαση των δέκα δεικτών κοινωνικής και συνεταιριστικής απόδοσης.....	55
5.3 Υλικό - Μέθοδος	66
5.4 Αποτελέσματα έρευνας.....	71
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ	
6.1 Συμπεράσματα	82
6.2 Συζήτηση	88
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	91
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: Εργαλείο Β.Δ.Κ.Σ.Α.....	98
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: Δομημένη Συνέντευξη	141

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ από καρδιάς την οικογένειά μου Κλεάνθη, Ασπασία, Ευάγγελο οι οποίοι αποτελούν μια αστείρευτη πηγή αγάπης και ενθάρρυνσης σε κάθε μου βήμα στη ζωή.

Καταρχάς επιθυμώ να ευχαριστήσω θερμά την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια κα. Μαρία Τσιρώνη η οποία με αποφασιστικότητα και εμπιστοσύνη μου ανέθεσε την εκπόνηση της παρούσας εργασίας και με καθοδήγησε σε όλα τα στάδια διενέργειάς της.

Επίσης θερμές ευχαριστίες οφείλω στον Επίκουρο Καθηγητή κ. Παναγιώτη Πρεζεράκο για τον σχεδιασμό όλων των απαραίτητων ενεργειών που απαιτούνταν για την ολοκλήρωση της εργασίας καθώς επίσης και στον Διδάσκοντα Π.Δ. 407/80 κ. Αθανάσιο Νικολέντζο.

Οφείλω να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τον φίλο και συνεργάτη κ. Σωτήριο Κουπίδη για την ανεκτίμητη και καθοριστική συμβολή του στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας.

Επιπρόσθετα, ευχαριστώ θερμά τη φοιτήτρια του τμήματος Ξένων Γλωσσών Μετάφρασης και Διερμηνείας του Ιονίου Πανεπιστημίου κα. Στέλλα Σαριγκουλέ για τη μετάφραση του εργαλείου «Key Social & Co-Operatives Performance Indicators», της περίληψης στα αγγλικά καθώς και της μετάφρασης επιλεγμένων κειμένων της διεθνούς βιβλιογραφίας τους.

Επίσης ευχαριστώ την κ. Δομνίκη Κατζουράκη κοινωνική λειτουργό και την κ. Μαρία Δημοπούλου νοσηλεύτρια ψυχικής υγείας για τη συμβολή τους σε επιμέρους στάδια της παρούσας εργασίας.

Περαιτέρω θα ήταν παράλειψη να μην ευχαριστήσω τα μέλη της «Ομάδας Εμπειρογνομόνων» και ειδικότερα τον κ. Παπαβλασόπουλο Αθανάσιο οικονομολόγο και την κ. Μεννή Αγγελική κοινωνική λειτουργό και τέλος τους Προέδρους των Δ.Σ. των Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας κ. Ξενοφών Καββαδία, Χανίων κ. Γεώργιο Κοκκινάκο και Χίου κ. Δέσποινα Ψυχή για την συνδρομή τους στην έρευνα και την εφαρμογή του εργαλείου Βασικοί Δείκτες Κοινωνικής & Συνεταιριστικής Απόδοσης.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Οι ψυχικά πάσχοντες αποτελούν ευπαθή κοινωνική ομάδα που κινδυνεύει με κοινωνικό αποκλεισμό. Στις πολιτικές κοινωνικής ενσωμάτωσης του Υ.Υ.Κ.Α. περιλαμβάνονται πρωτοβουλίες ίδρυσης Κοινωνικών Επιχειρήσεων με σκοπό τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Τέτοιες επιχειρήσεις είναι οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.).

Σκοπός: Η επιλογή κατάλληλου εργαλείου για την αξιολόγηση της κοινωνικής & συνεταιριστικής απόδοσης, η μετάφραση και προσαρμογή του επιλεγμένου εργαλείου Βασικοί Δείκτες Κοινωνικής & Συνεταιριστικής Απόδοσης (Β.Δ.Κ.Σ.Α.) στην ελληνική γλώσσα και τέλος η εφαρμογή του εργαλείου σε επιλεγμένους Κοι.Σ.Π.Ε.

Υλικό και Μέθοδος: Διενεργήθηκε συστηματική ανασκόπηση ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας μετά το 1990, μέσω του “Google Scholar”. Επιλέχθηκε το εργαλείο “Key Social & Co-operative Performance Indicators” της Co-operatives^{UK}. Έγινε μετάφραση και πολιτισμική προσαρμογή του εργαλείου έπειτα από σχετική άδεια. Ο ερευνητικός πληθυσμός περιέλαβε μέλη τριών υπό μελέτη Κοι.Σ.Π.Ε. της Κέρκυρας, Χίου και Χανίων. Πραγματοποιήθηκε εφαρμογή του εργαλείου Β.Δ.Κ.Σ.Α. και συγκριτική αξιολόγηση των συνεταιρισμών με τον Κοι.Σ.Π.Ε. της Κέρκυρας να αποτελεί πρότυπο αναφοράς. Τέλος, πραγματοποιήθηκαν δομημένες συνεντεύξεις με τους πρόεδρους των συνεταιρισμών.

Αποτελέσματα: Από την επεξεργασία των δεδομένων προκύπτει ότι ο Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας ικανοποιεί σε μεγάλο βαθμό τους βασικούς Δείκτες κοινωνικής και συνεταιριστικής απόδοσης. Ακολούθησαν οι συνεταιρισμοί της Χίου και των Χανίων χωρίς να προκύπτουν μεγάλες διαφορές στην απόδοσή τους.

Συμπεράσματα: Οι Β.Δ.Κ.Σ.Α. αποτελούν αναμφίβολα μια στέρεα βάση επάνω στην οποία οι συνεταιρισμοί μπορούν να μετρούν, να επιβλέπουν και να εκθέτουν την κοινωνική, συνεταιριστική τους απόδοση. Με δεδομένο ότι οι στόχοι τους είναι επιχειρηματικοί αλλά παράλληλα αποκαταστασιακοί και θεραπευτικοί, οι διαπιστώσεις από την εφαρμογή των Β.Δ.Κ.Σ.Α. αποτελούν χρήσιμο εργαλείο στα χέρια της (Δ)διοίκησης για τη συνεχή βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών, και προϊόντων και την πλήρη επαγγελματική και κοινωνική ένταξη των ασθενών με ψυχική νόσο. Εν κατακλείδι, από την εφαρμογή του εργαλείου προκύπτει ότι η λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε. αποτελεί Προστιθέμενη Κοινωνική Αξία.

Λέξεις κλειδιά: Κοινωνική Οικονομία, Κοινωνικός Συνεταιρισμός Περιορισμένης Ευθύνης, Βασικοί Δείκτες Κοινωνικής & Συνεταιριστικής Απόδοσης, Αποδοτικότητα, Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση, Προστιθέμενη Κοινωνική Αξία.

ABSTRACT

Introduction: Mental health patients constitute a sensitive social group, challenged by social exclusion. Social integration policies by the Ministry of Health and Social Solidarity include initiatives for the establishment of Social Enterprises aiming at the creation of work positions for people with mental health problems. Limited Liability Social Co-operatives (Koi.S.P.E.) fall under this category.

Aim: Choosing the most appropriate tool to assess social and co-operative performance, translating the tool of choice, i.e. Key Social and Co-operative Performance Indicators (KSCPIs), into Greek and performing necessary localisation and, finally, applying the tool to a number of Koi.S.P.E.

Material and Method: A thorough review of Greek and international literature dating after 1990 was carried out using “Google Scholar”. The tool “Key Social & Co-operative Performance Indicators” by Co-operatives^{UK} was chosen; after permission was granted, the document was translated into Greek and localisation techniques were applied where necessary. The research population included members from three different Koi.S.P.E., those of Corfu, Chios and Chania. The KSCPIs were applied and a comparative assessment was conducted, having the Koi.S.P.E. of Corfu as a benchmark. Finally, structured interviews were carried out with each of the presidents of the co-operatives.

Results: Having processed outcome data, it was evidenced that the Koi.S.P.E. of Corfu fulfils the key co-operative performance indicators to a high degree, followed by those of Chios and Chania, though no significant variations in overall performance were observed.

Conclusions: The KSCPIs undoubtedly constitute a solid foundation on which co-operatives are able to measure, monitor and report on their social, co-operative as well as environmental performance. Assuming that their goal is financial activity as well as rehabilitation and therapy, results from the application of KSCPIs can prove very useful to administrative authorities so as to continuously improve their services and products and also be able to fully integrate mental health patients on a professional and social level. Overall, the application of the tool proves that the activity of Koi.S.P.E. Co-operatives offers great Social Added Value.

Key-words: Social Economy, Limited Liability Social Co-operative, Key Social & Co-operative Performance Indicators, Performance, Social Co-operative Enterprise, Social Added Value.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η κοινωνική οικονομία ή τρίτος τομέας, αποτελεί το χώρο της οικονομίας που βρίσκεται ανάμεσα στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα και στον οποίο διεξάγονται οικονομικές δραστηριότητες με οικονομικούς και κοινωνικούς σκοπούς και στόχους. Κοινωνικές επιχειρήσεις είναι οι επιχειρήσεις ή οι οργανισμοί με οικονομικό και κοινωνικό παράλληλα σκοπό, που καλύπτουν ανάγκες τις οποίες ο παραδοσιακός ιδιωτικός τομέας ή το κράτος αδυνατούν να καλύψουν.

Σύμφωνα με τον ορισμό που διατυπώθηκε στο καταστατικό του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (1946) η υγεία είναι «η κατάσταση της πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας και όχι μόνο η απουσία ασθένειας ή αναπηρίας». Έτσι λοιπόν, η έννοια της υγείας, δεν αποδίδεται μόνο από την ιατρική, αλλά και από άλλους παράγοντες όπως είναι το περιβάλλον, η οικονομία, η εργασία κ.α..

Μέσω της κοινωνικής οικονομίας αναδεικνύεται ένα επιχειρηματικό πρότυπο που δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ούτε από το μέγεθος ούτε από τους τομείς δραστηριότητάς του, αλλά από το σεβασμό κοινών αξιών όπως η υπεροχή της δημοκρατίας, της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων, του ατόμου και των κοινωνικών στόχων έναντι του κεφαλαίου· η προάσπιση και η εφαρμογή των αρχών της αλληλεγγύης και της υπευθυνότητας· η σύνδεση των συμφερόντων των μελών χρηστών με το γενικό συμφέρον· ο δημοκρατικός έλεγχος από τα μέλη· η εθελοντική και ανοικτή προσχώρηση· η αυτονομία στη διαχείριση και η ανεξαρτησία σε σχέση με τις δημόσιες αρχές· και η αξιοποίηση του μεγαλύτερου μέρους του πλεονάσματος των κερδών για την επιδίωξη στόχων της αειφόρου ανάπτυξης και την παροχή υπηρεσιών στα μέλη· σύμφωνα με το γενικό συμφέρον.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) έχουν γίνει αξιοσημείωτες προσπάθειες κοινωνικής ενσωμάτωσης ευπαθών ομάδων και ιδίως χρηστών υπηρεσιών ψυχικής υγείας, με τη χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Χαρακτηριστικές επιχειρήσεις του τρίτου τομέα της οικονομίας είναι οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.), που αποτελούν μονάδες ψυχικής υγείας που ασκούν παράλληλα επιχειρηματική δραστηριότητα με σκοπό την ενσωμάτωση ασθενών με ψυχικές διαταραχές, που βρίσκονται υπό την απειλή κοινωνικού αποκλεισμού στην αγορά εργασίας. Επίσης η συνεταιριστική δραστηριότητα μεταξύ ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, επαγγελματιών της ψυχικής υγείας και εργαζομένων συμβάλλει στην αποκατάσταση, στην απόκτηση δεξιοτήτων και στην "αυτονόμηση" των πρώτων.

Από τη μελέτη των παραπάνω εννοιών προέκυψε το ερευνητικό ζητούμενο, το οποίο συνοψίζεται στα εξής ερωτήματα: Ποια η κοινωνική & συνεταιριστική απόδοση των

Κοι.Σ.Π.Ε Με ποιον τρόπο μπορούν αυτές οι αποδόσεις να προσδιοριστούν παράγοντας μετρήσιμα και συγκρίσιμα αποτελέσματα; Συμβάλλουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. μέσω των επιχειρηματικών τους δράσεων αλλά και των κοινωνικών σκοπών τους στην Δημόσια Υγεία ως προστιθέμενη αξία καθώς επιχειρούν και υλοποιούν δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια πρόληψη για τον ειδικό πληθυσμό ενδιαφέροντος (χρήστες υπηρεσιών ψυχικής υγείας); Αποδεικνύεται ότι αυτή η νέα μορφή κοινωνικής επιχειρηματικότητας δημιουργεί Προστιθέμενη Κοινωνική Αξία; Όπου η Προστιθέμενη Κοινωνική Αξία αφορά στην συμβολή των κοινωνικών επιχειρήσεων σε χρηματικούς και μη όρους, στη μείωση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Εν κατακλείδι η κίνηση πάνω στο εννοιολογικό δίπολο κοινωνική οικονομία και ψυχική υγεία με δεδομένο ότι δεν υπάρχουν στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία ισχυρά τεκμήρια για τις κοινωνικές επιχειρήσεις έρχεται να καλύψει αυτό το κενό. Στη νέα αυτή μορφή κοινωνικής επιχείρησης στην Ελλάδα, δεν έχει «μετρηθεί» ακόμα η απόδοση, ούτε σε οικονομικούς, είτε σε μη οικονομικούς όρους, δεν έχει γίνει κάποια συγκριτική μελέτη πλεονεκτημάτων λειτουργίας και η απόπειρα αυτού του προσδιορισμού θα αποτελέσει σημαντική εισροή στο σύστημα αξιολόγησης των παρεμβάσεων, οι οποίες έχουν χρηματοδοτηθεί αδρά από την Ευρωπαϊκή Ένωση για τη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων.

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 1^ο

Ψυχική υγεία - Ψυχική Νόσος - Πολιτική Ψυχικής Υγείας

1.1 Δημόσια Υγεία και Ψυχική Υγεία - Εννοιολογικές προσεγγίσεις

Η Υγεία σύμφωνα με τον ορισμό του Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ.) δεν περιλαμβάνει απλά «την απουσία νόσου ή ασθένειας», αλλά είναι μία «κατάσταση πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας» (WHO, 1958). Αυτό σημαίνει ότι η ισόρροπη παροχή υπηρεσιών υγείας θα πρέπει να περιλαμβάνει και την παροχή υπηρεσιών ψυχικής υγείας γεγονός που σε πολλά κράτη δεν συμβαίνει. Δεν δίνεται ιδιαίτερη έμφαση πολλές φορές όταν αναφερόμαστε στην υγεία.

Η ψυχική υγεία κατέχει ένα πολύ σημαντικό τμήμα στη Δημόσια Υγεία (Δ.Υ.). Αρκεί κανείς να αναλογιστεί ότι οι ψυχικές και συμπεριφορικές διαταραχές αντιπροσωπεύουν το 12% της παγκόσμιας επιβάρυνσης της Δημόσιας Υγείας από νοσήματα, ότι οι ψυχικές διαταραχές αποτελούν τις 4 από τις 10 επικρατέστερες αιτίες ανικανότητας, ενώ οι προϋπολογισμοί στην πλειοψηφία των χωρών διεθνώς αποτελούν λιγότερο από το 1% των συνολικών δαπανών για την υγεία. Επιπρόσθετα οι ψυχικές και συμπεριφορικές διαταραχές επηρεάζουν πάνω από το 25% των ανθρώπων κάποια στιγμή της ζωής τους, σε μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή, ενώ το 10% του ενήλικου πληθυσμού πάσχει από αυτές. Τέλος περισσότερο από το 40% των χωρών δεν έχουν πολιτική για την Ψυχική υγεία και πάνω από 90% των χωρών δεν έχουν πολιτικές που να συμπεριλαμβάνουν τα παιδιά και τους εφήβους (Π.Ο.Υ., 2002a).

Πέρα από την προαναφερθείσα αριθμητική προσέγγιση που δείχνει αδιαμφισβήτητα τη σημασία της ψυχικής νόσου, θα πρέπει να αναφερθεί και η σημαντικότητα της αναπηρίας που καταλείπει αυτή. Σύμφωνα με δεδομένα του Π.Ο.Υ. (WHO, 2004a), το 2004 η συνολική επιβάρυνση σε Σταθμισμένα Έτη Αναπηρίας (DALY'S) των ψυχικών διαταραχών ανέρχεται στο 13.1% παγκοσμίως. Ενδεικτικά της συχνότητας τους είναι ότι:

- Περίπου το 12-48% του παγκοσμίου πληθυσμού θα αντιμετωπίσει κάποια ψυχική ασθένεια στην ζωή του.

- Περισσότεροι από 75 εκατομμύρια άνθρωποι είναι εξαρτημένοι από το αλκοόλ.
- Περισσότεροι από 15 εκατομμύρια άνθρωποι είναι εξαρτημένοι από κάποια ουσία.
- Περίπου 121 εκατομμύρια άνθρωποι πάσχουν από κατάθλιψη

Η πρόβλεψη του Π.Ο.Υ. για την συχνότητα των ψυχικών διαταραχών το έτος 2015, παρουσιάζεται στον πίνακα 1.

Επίσης η μείζων κατάθλιψη, η κατανάλωση αλκοόλ, η διπολική συναισθηματική διαταραχή (μανιοκατάθλιψη), η σχιζοφρένεια και η ιδεοψυχαναγκαστική διαταραχή συγκαταλεγόταν, το 1990, ανάμεσα στις δέκα πρωταρχικές αιτίες που προκαλούν ανικανότητα σε παγκόσμιο επίπεδο (Π.Ο.Υ.,2002b)

Πίνακας 1: Πρόβλεψη Συχνότητας Ψυχικών Διαταραχών

Αιτία	Παγκόσμιος Πληθυσμός	
	0000	%
Κατάθλιψη	74 778	5,3
Διπολική διαταραχή	14 931	1,1
Σχιζοφρένεια	17 573	1,2
Επιληψία	7 529	0,5
Αλκοολισμός	24 675	1,7
Αλτσχάιμερ- Άνοιες	13 938	1,0
Διαταραχή του Πάρκινσον	1 863	0,1
Σκλήρυνση κατά πλάκας	1 612	0,1
Εξαρτήσεις	8 943	0,6
Διαταραχή Μετατραυματικού Στρες	3 860	0,3
Ιдео-ψυχαναγκαστική διαταραχή	5 661	0,4
Διαταραχές Πανικού	7 439	0,5

Πηγή: Π.Ο.Υ. (2003)

Η ουσιαστική πρόοδος της επιστήμης της φαρμακολογίας καθώς και τα άλματα σε θέματα κατανόησης της λειτουργίας, απεικόνισης και φυσιολογίας του Κεντρικού Νευρικού Συστήματος, οδήγησαν στη διασύνδεση βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων. Η εκάστοτε διαταραχή της αρμονικής αλληλεπίδρασης των

παραπάνω παραγόντων μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη διαφόρων ψυχικών διαταραχών.

Έτσι βιολογικοί παράγοντες όπως η ηλικία και το φύλο, ψυχολογικοί παράγοντες όπως οι σχέσεις παιδιών και γονέων, αλλά και κοινωνικοί παράγοντες όπως η αστικοποίηση, η φτώχεια και οι τεχνολογικές αλλαγές συσχετίζονται με τις ψυχικές και συμπεριφορικές διαταραχές (Σακελλαρόπουλος Π., 2004).

Επιπρόσθετα παράλληλα με την ψυχική διαταραχή εξελίσσεται εκ παραλλήλου και μία δεύτερη νόσος, το στίγμα. Το στίγμα συμβολίζει την ντροπή και την απόρριψη και οδηγεί στον αποκλεισμό τους ψυχιατρικούς ασθενείς από διάφορους τομείς της κοινωνικής ζωής στερεί τραγικά τους ανθρώπους από την αξιοπρέπεια τους και τελικά εμποδίζει την πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνία. Ο Π.Ο.Υ. ελπίζει ότι το στίγμα και ο αποκλεισμός θα μειωθεί, η ψυχική υγεία θα αναγνωριστεί ως πρωτεύον θέμα της δημόσιας υγείας και ότι θα ληφθούν μέτρα από τις κυβερνήσεις όλου του κόσμου ώστε να βελτιωθεί η ψυχική υγεία (Π.Ο.Υ., 2002a).

Τα τελευταία χρόνια οι Ευρωπαίοι πολιτικοί και οι επιστήμονες της ψυχικής υγείας έχουν αναπτύξει σημαντικό διάλογο σε θέματα Ψυχικής Υγείας. Αυτό πιστοποιείται από την διακυβερνητική διάσκεψη για την Ψυχική Υγεία στο Ελσίνκι τον Ιανουάριο του 2005, υπό της αιγίδα του που, της Ε.Ε., του Συμβουλίου της Ευρώπης και της Κυβέρνησης της Φινλανδίας (McDaid, D. et. al, 2005), την έκδοση της πράσινης βίβλου για την ψυχική υγεία (Green Paper on Mental Health, 2005), όσο και από το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ψυχική Υγεία και Ευημερία (European Pact for Mental Health and Well-Being, 2008) σύμφωνα με το οποίο βασικές προτεραιότητες αποτελούν:

- Η πρόληψη της κατάθλιψης και των αυτοκτονιών.
- Η προαγωγή της ψυχικής υγείας των νέων.
- Η ψυχική υγεία στο εργασιακό πλαίσιο.
- Η ψυχική υγεία των ηλικιωμένων.
- Η αντιμετώπιση του στίγματος.

1.2 Εισαγωγή στην Πολιτική Ψυχικής Υγείας

Σε κάθε χώρα και για κάθε Υπουργείο Υγείας, η ύπαρξη μίας σαφώς διατυπωμένης πολιτικής για την ψυχική υγεία είναι ένα πολύτιμο εργαλείο παρέμβασης. Ο Π.Ο.Υ. υποστηρίζει αυτή την άποψη επί 30 και πλέον έτη.

Τα τελευταία χρόνια έχει συσσωρευτεί αρκετή πείρα από την ανάπτυξη πολιτικών, σχεδίων δράσης και προγραμμάτων για την ψυχική υγεία. Υπουργεία Υγείας, τα οποία είχαν μια εθνική πολιτική για την ψυχική υγεία, καθώς και σχέδια δράσης και προγράμματα επηρέασαν σε σημαντικό βαθμό την ψυχική υγεία των πληθυσμών σε μερικές χώρες (European Pact for Mental Health and Well Being, 2008).

Ορισμένα από τα αποτελέσματα είναι τα εξής: βελτίωση στη οργάνωση και την ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών, προσβασιμότητα, κοινοτική φροντίδα, συμμετοχή των χρηστών υπηρεσιών και όσων τους φροντίζουν, βελτίωση αρκετών δεικτών της ψυχικής υγείας. Η απουσία πολιτικής για την ψυχική υγεία και της αρμόδιας διεύθυνσης ψυχικής υγείας σε ένα Υπουργείο Υγείας μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις (Pearson V., 1992).

Παρά την ευρεία αναγνώριση του γεγονότος ότι η εθνική πολιτική για την ψυχική υγεία έχει ιδιαίτερη βαρύτητα, το 40,5% των χωρών δεν έχει ανάλογη πολιτική, και το 30,3% δεν έχει πρόγραμμα (WHO, 2001a). Επιπροσθέτως, υπάρχει τεράστια ανομοιογένεια στη μορφή και στο περιεχόμενο των πολιτικών και των σχεδίων δράσης για την ψυχική υγεία σε διάφορες χώρες (Hellenic Republic, Ministry of Health and Welfare, 2003).

Η έκθεση του Π.Ο.Υ. το 2001 απαίτησε μια συνεχή μετατόπιση από τη περίθαλψη στα ψυχιατρικά νοσοκομεία και στα μακράς παραμονής ιδρύματα προς την παροχή υπηρεσιών ψυχικής υγείας στην κοινότητα, υποστηρίζοντας ότι ένα τέτοιο μοντέλο παράγει καλύτερα αποτελέσματα, όπως η αναβάθμιση της ποιότητας ζωής, ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι είναι οικονομικώς πιο αποδοτικό από τη νοσοκομειακή περίθαλψη. Η έκθεση αναγνώρισε ότι οι υπηρεσίες ψυχικής υγείας στην κοινότητα συνεισφέρουν σημαντικά στη διασύνδεση και με άλλους τομείς όπως η κατοικία και η απασχόληση (WHO, 2001b).

Πίνακας 2: Διαφορές μεταξύ πολιτικών, σχεδίων δράσης και προγραμμάτων για την ψυχική υγεία.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ	ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΕΣΤΙΑΣΗ	<ul style="list-style-type: none"> - Όραμα - Αξίες - Αρχές - Ευρείς στόχοι 	<ul style="list-style-type: none"> - Στρατηγικές - Χρονοδιαγράμματα - Χρηματοδότηση 	<ul style="list-style-type: none"> - Συγκεκριμένες Παρεμβάσεις - Πόροι (υλικοί και ανθρωπίνι) - Προϋπολογισμός
ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ	Ψυχική υγεία έναντι άλλων προβλημάτων υγείας ή μεταξύ των διαφόρων προβλημάτων της ψυχικής υγείας	Τομείς δράσης και είδη στρατηγικών	Είδη παρεμβάσεων για την ψυχική υγεία
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	Γενικό	Γενικό η ειδικό (σύμφωνα με τις στρατηγικές)	Ειδικό
ΔΙΑΡΚΕΙΑ	Μακρά (5 έως 10 έτη)	Μέση (3 έως 8 έτη)	Σύντομη (1 έως 5 έτη)
ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΠΕΡΙΟΧΗ	Χώρα ή μεγάλη περιφέρεια	Χώρα ή μικρή περιφέρεια	Χώρα ή τοπική εμβέλεια

Πηγή: Π.Ο.Υ. 2003

Τα τελευταία 30 χρόνια συντελέστηκαν σημαντικές κινήσεις προς την αποϊδρυματοποίηση, δηλαδή, προς την μείωση της χρήσης των ασύλων, σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες. Αν και η ψυχιατρική μεταρρύθμιση τείνει να ταυτιστεί με την έννοια της από-ϊδρυματοποίησης, αποτελεί μια πιο σύνθετη διαδικασία, της οποίας βασική ιδέα είναι ότι η θέση των ασθενών δεν είναι έγκλειστοι στα νοσοκομεία. Εναλλακτικά προτείνεται η λειτουργία ενός δικτύου παροχής κοινοτικών υπηρεσιών ψυχικής υγείας εκτός νοσοκομείου, που θα καλύπτει συνολικά και ολιστικά τις ανάγκες των ασθενών όπως αυτές παρουσιάζονται από τον Π.Ο.Υ.

Η αποτυχία της λειτουργίας των ασύλων καταδείχθηκε από επανειλημμένες αποτυχημένες θεραπείες των ψυχικά ασθενών, την καταπάτηση των δικαιωμάτων των νοσηλευομένων, τη γεωγραφική απομόνωση, την επαγγελματική απομόνωση των εργαζομένων από τις εξελίξεις στο πεδίο της ψυχικής υγείας, το κακό σύστημα ενημέρωσης και πληροφόρησης, την αναποτελεσματική διοίκηση και διαχείριση, τους

περιορισμένους οικονομικούς πόρους, την παντελή έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού και τέλος από την απουσία μηχανισμών ελέγχων και εφαρμογής διαδικασιών διασφάλισης ποιότητας (McDaid, D et. al, 2005).

Το Ασυλικό μοντέλο όπως αυτό εκφράζεται από τα Ψυχιατρικά Νοσοκομεία χαρακτηρίζεται από τα «7 δεν», όπου το ψυχιατρείο:

- Δεν υιοθετεί την έννοια της «πλήρους υπηρεσίας ψυχιατρικής φροντίδας» στα πλαίσια του τομέα.
- Δεν εξασφαλίζει την θεραπευτική συνέχεια οποιουδήποτε αιτήματος ψυχικής υγείας.
- Δεν ευνοεί τον καταμερισμό ευθύνης.
- Δεν επιτρέπει την αξιολόγηση των παρεχομένων υπηρεσιών ψυχικής υγείας.
- Δεν αντιμετωπίζει την χρονιότητα.
- Δεν διαπνέεται από το πνεύμα της αποϊδρυματικής και αποκαταστασιακής κουλτούρας.
- Δεν θεωρεί την αποκατάσταση σαν ενιαία διαδικασία της ψυχιατρικής πράξης (Θεοδωράκης Π. και συν, 2005).

Η κοινοτική ψυχιατρική αποτελεί μια έννοια και πρακτική με πολλαπλές σημασίες σε επίπεδο θεραπευτικό, οργάνωσης και συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών υπηρεσιών και φορέων, αντιμετώπισης των ψυχικά ασθενών και τέλος σε επίπεδο πρόληψης των ψυχικών νόσων.

Στην πράξη, η παροχή υπηρεσιών ψυχικής υγείας στην κοινότητα σημαίνει την ανάπτυξη ενός μεγάλου εύρους υπηρεσιών σε τοπικό επίπεδο. Η κοινοτική ψυχιατρική περίθαλψη σημαίνει:

- Οι υπηρεσίες που είναι κοντά στο σπίτι του κάθε ασθενούς, αλλά και τα Γενικά Νοσοκομεία είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν οξέα περιστατικά.
- Ύπαρξη δομών βραχείας παραμονής.

- Η θεραπεία και περίθαλψη που θα παρέχεται να ανταποκρίνεται στη διάγνωση της ψυχικής ασθένειας και των αναγκών του κάθε ασθενούς.
- Μεγάλο εύρος παρεχόμενων υπηρεσιών που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πληθυσμών στόχων.
- Δυνατότητα παροχής Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας από κινητές μονάδες.
- Νομοθεσία που να υποστηρίζει τα ανωτέρω.

Βάσει των ανωτέρων κατευθύνσεων αρκετές χώρες υιοθέτησαν μια μετάβαση σημαντικής κλίμακας, από συστήματα βασισμένα σε ασυλικές νοσοκομειακές μονάδες, σε συστήματα βασισμένα στην κοινότητα και την κοινοτική ψυχιατρική, γεγονός που οδήγησε σε σοβαρή μείωση των κλινών στα ψυχιατρεία και, σε μερικές περιπτώσεις, στο κλείσιμό τους.

Η Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση του 1978 στην Ιταλία είναι ένα παράδειγμα της παραπάνω τάσης. Έτσι, στην Τεργέστη, έκλεισαν τα ψυχιατρεία και αντικαταστάθηκαν από ένα φάσμα υπηρεσιών στο επίπεδο της κοινότητας, οι οποίες, προσέφεραν ψυχιατρική φροντίδα, ψυχοκοινωνική αποκατάσταση και αντιμετώπιζαν θεραπευτικά τα οξεία επεισόδια. Ξεκίνησαν προγράμματα προστατευόμενης στέγασης και εργασίας, ώστε τα άτομα με ψυχικές διαταραχές να έχουν περισσότερες ευκαιρίες ένταξης στην κοινότητα.

Αντίστοιχες οργανωμένες κοινοτικές υπηρεσίες ψυχικής υγείας, έχουν αναπτυχθεί σε όλο τον κόσμο, μεταξύ άλλων : στη Μελβούρνη στην Αυστραλία, στο Santos και στο Rio Grande do Sol στη Βραζιλία, στη Λίλλη στη Γαλλία, στη Siauliai στη Λιθουανία, στην Αστούριας και στη Μαδρίτη στην Ισπανία, και τέλος σε πολλές περιοχές στο Ηνωμένο Βασίλειο.

1.3 Η μεταρρύθμιση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας στην Ελλάδα

Επιδημιολογικές μελέτες έδειξαν ότι 14-16% του γενικού πληθυσμού της Ελλάδας πάσχει από κάποιου είδους ψυχιατρική διαταραχή, ένα ποσοστό σε απόλυτη αντιστοιχία με τα αποτελέσματα αντίστοιχων μελετών σε χώρες της Δυτικής Ευρώπης,

στοιχεία που επιβεβαιώθηκαν και σε πρόσφατη επιδημιολογική έρευνα του Υ.Υ.Κ.Α. (Μαυρέας και συν., 2011) (πίνακες 3,4).

Παρόλα αυτά δεν υπάρχουν ακόμα και σήμερα στη χώρα μας επαρκείς καταγραφές του επιπέδου νοσηρότητας (ποσοστά επίπτωσης και επιπολασμού), ενώ δεν είναι σε ικανοποιητικό επίπεδο η κλινική έρευνα, η αιτιολογική έρευνα και η εκτίμηση των αναγκών του πληθυσμού σε ότι αφορά στην ψυχιατρική περίθαλψη

Πίνακας 3: Επιπολασμός (%) Ενός Μηνός Ψυχικών Διαταραχών
DIS-R/ICD-10. Άνδρες

Διαταραχή	Μ. Βρετανία 2007 (18-64)	Ελλάδα 2009 (18-74)
Μεικτή αγχώδης – καταθλιπτική	7.6	2.4
Διαταραχή γενικευμένου άγχους	3.6	2.6
Καταθλιπτικό επεισόδιο	2.2	2.2
Φοβίες	1.0	2.1
Μεικτή αγχώδης – καταθλιπτική	7.6	2.4
Διαταραχή γενικευμένου άγχους	3.6	2.6
Καταθλιπτικό επεισόδιο	2.2	2.2

Πηγή: Π.Ο.Υ. (2003)

Πίνακας 4: Επιπολασμός (%) Ενός Μηνός Ψυχικών Διαταραχών
DIS-R/ICD- 10. Γυναίκες

Διαταραχή	Μ. Βρετανία 2007 (18-64)	Ελλάδα 2009 (18-74)
Μεικτή αγχώδης – καταθλιπτική	11.8	3.0
Διαταραχή γενικευμένου άγχους	5.8	5.8
Καταθλιπτικό επεισόδιο	3.0	3.9
Φοβίες	2.4	3.9
Ιδέο-ψυχαναγκαστική διαταραχή	1.5	2.2
Διαταραχή πανικού	1.4	2.5
Κάθε Ψυχική Διαταραχή	21.5	13.0

Πηγή: Π.Ο.Υ. (2003)

Στην χώρα μας μέχρι το 1984 οι υπηρεσίες ψυχικής υγείας ταυτίζονταν αποκλειστικά με τα άσυλα, βασιζόνταν στο βιο-ιατρικό μοντέλο φροντίδας και χαρακτηρίζονταν ως ακατάλληλες τόσο για τους ασθενείς όσο και για το προσωπικό που τις στελέχωνε. Ένα από τα βασικά προβλήματα του συστήματος αφορούσε την άνιση κατανομή των υπηρεσιών, με την συγκέντρωση των 9 μεγάλων ψυχιατρικών ιδρυμάτων αλλά και του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού στα μεγάλα αστικά κέντρα. Τα ψυχιατρικά νοσοκομεία κάλυπταν τις ανάγκες όλου του πληθυσμού, με αποτέλεσμα την υπερπληρότητα τους και την μείωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών αλλά και την αποκοπή των ασθενών από τον κοινωνικό τους περίγυρο. Το προσωπικό που στελέχωνε τα ιδρύματα αυτά ήταν σε μεγάλο βαθμό ανειδίκευτο, με συνέπεια την απουσία θεραπευτικών στόχων, παρά μόνο τον φυσικό περιορισμό των ασθενών. Συνέπεια αυτού του συστήματος ήταν η στιγματοποίηση τόσο των ψυχικά ασθενών όσο και των ίδιων των υπηρεσιών. Έτσι, η πολιτική που αναπτύχθηκε στη χώρα ήταν αποτέλεσμα της επιτακτικής ανάγκης για ολική ανασυγκρότηση του υπάρχοντος συστήματος. Το πρόγραμμα Ψυχαργός έγινε το σύμβολο αυτής της αναδόμησης και της επιστροφής των ψυχικά πασχόντων στην κοινωνία.

Η κατάσταση στην Ψυχική Υγεία άλλαξε ριζικά από το 1984 όταν η Ευρωπαϊκή Ένωση προώθησε επιτακτικά ένα πενταετές σχέδιο δράσης με απώτερο στόχο την περιφερειοποίηση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και την εγκαθίδρυση τόσο προληπτικών υπηρεσιών μέσα στην κοινότητα όσο και υπηρεσιών μέσα στα γενικά νοσοκομεία. Την τελευταία εικοσιπενταετία η Ελλάδα βρέθηκε σε τροχιά ψυχιατρικής μεταρρύθμισης, με την έννοια της εκ βάθρων αλλαγής του τρόπου παροχής ψυχιατρικών υπηρεσιών στην χώρα μας (Πλουμπίδης Δ., 2009).

Οι παράγοντες που συντέλεσαν στην ανάπτυξη της πολιτικής για την ολοκληρωτική αλλαγή του συστήματος ήταν μεταξύ άλλων:

- Η ανεπάρκεια των υφιστάμενων υπηρεσιών
- Οι ριζικές αλλαγές στην ψυχιατρική περίθαλψη που είχαν συντελεστεί τη δεκαετία του 1970 σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες (Βρετανία, Ιταλία, Γαλλία κτλ) και η ανάγκη να ακολουθήσει η Ελλάδα το παράδειγμά τους ως νέο μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- Η αντίδραση που είχε προξενήσει η δημοσιοποίηση της περίπτωσης του ψυχιατρείου της Λέρου (Madianos, M., 2002) καθώς και το κίνημα επαγγελματιών ψυχικής υγείας και ιδίως ψυχιάτρων στην ιδεολογική κατεύθυνση της αποιδρυματοποίησης χρόνιων ασθενών.

Τι σημαίνει όμως ψυχιατρική μεταρρύθμιση. Καταρχάς μεταρρύθμιση σημαίνει αλλαγή. Άρα μεταρρύθμιση είναι η μετατροπή του συστήματος (Y.Y.K.A., 1992). Αλλάζει ο τρόπος με τον οποίο παρέχονται οι υπηρεσίες, ο τόπος στον οποίο παρέχονται οι υπηρεσίες και ο χρόνος κατά τον οποίο παρέχονται οι υπηρεσίες (Μαυρατζώτου Κ., Αθήνα 2003a). Το σύστημα θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από την ικανότητα των νέων υπηρεσιών να προλαμβάνουν ή να παρεμβαίνουν έγκαιρα, ώστε να μειώσουν την ένταση και τις συνέπειες της κρίσης (Μαυρατζώτου Κ., Αθήνα 2003b).

Με τον όρο «Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση» νοείται σύμφωνα με το Y.Y.K.A. το σύνολο των παρεμβάσεων που επιτρέπουν στον ψυχικά ασθενή να παραμείνει ενεργός ως πολίτης, μέσα στο οικογενειακό του περιβάλλον, με αυτονομία, οικονομική δράση και κοινωνική ένταξη. Να έχει δηλαδή μια ζωή εντελώς διάφορη από εκείνη που έχει ο μακροχρόνια έγκλειστος στο Ψυχιατρείο (Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, 2001).

Κεντρικός άξονας είναι η ανάπτυξη των υπηρεσιών στην κοινότητα, ώστε ο ασθενής να εξυπηρετείται κοντά στο οικογενειακό του περιβάλλον και να υποστηρίζεται από αυτό, διατηρώντας με όλα τα μέσα την κοινωνική του δραστηριότητα (Π.Ο.Υ., 2005).

Η εφαρμογή της Ψυχιατρικής Μεταρρύθμισης ξεκίνησε στη χώρα μας με την ψήφιση του νόμου Ν.1397/83 σχετικά με την ίδρυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας, διευρύνθηκε με το Ν.2071/92 σχετικό με τον εκσυγχρονισμό και την οργάνωση του συστήματος υγείας και παγιώθηκε με το Ν.2716/99 σχετικό με την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας.

Με τον κοινοτικό κανονισμό 815/84 με τον οποίο ουσιαστικά ξεκινά η Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση στην Ελλάδα αναπτύσσονται ψυχιατρικά προγράμματα που περιλαμβάνουν νέες δομές εντός και εκτός Ψυχιατρείου. Προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέχιση των σημαντικών αυτών πρωτοβουλιών μεταρρύθμισης μετά το πέρας της ειδικής χρηματοδοτικής στήριξης από την Ε.Ε. στα τέλη του 1995, το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας ανέλαβε μια πιο μακροπρόθεσμη δέσμευση για τη συνέχιση της

μεταρρύθμισης των ψυχιατρικών υπηρεσιών σε όλη την Ελλάδα. Έτσι, αναπτύχθηκε ένα διαρκές-δεκαετούς ανάπτυξης- πρόγραμμα δράσεων, που στοχεύει να καλύψει σταδιακά όλες τις ανάγκες σε εθνικό επίπεδο για την περίοδο 2000-2009, με την ονομασία «Ψυχαργός», το οποίο στόχευε στη συνέχιση του ρυθμού και της δυναμικής της μεταρρύθμισης με μεγαλύτερη έμφαση στη σημασία της κοινωνικής επανένταξης και της εισόδου στον εργασιακό χώρο για τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας. Η κωδική του ονομασία προέρχεται από τη μυθολογική «Αργώ» και την επιστροφή του χρυσόμαλλου δέρατος. Ο συμβολισμός παραπέμπει στην «επιστροφή» στην κοινότητα των ασθενών που επιφέρει η Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση.

Το πρόγραμμα διαμορφώθηκε το 1997 για την περίοδο 1997-2006 και το 2001 έγινε η πρώτη του αναθεώρηση για την περίοδο 2001-2010. Η περίοδος 1997-2001 αποτελεί την Α' φάση υλοποίησης και η περίοδος 2002-2008 αποτέλεσε τη Β' φάση. Σήμερα υλοποιείται η Γ' φάση, η οποία έχει διάρκεια έως το 2015.

Σύμφωνα με το πρόγραμμα οι στόχοι και τα αναμενόμενα αποτελέσματα κωδικοποιούνται ως εξής:

A) Η ανάπτυξη δομών και υποδομών με βάση τις αρχές της Τομεοποίησης και της Κοινωνικής Ψυχιατρικής, ώστε να εξασφαλίζεται η συνέχεια της ψυχιατρικής φροντίδας.

B) Ο αποϊδρυματισμός, η ψυχοκοινωνική αποκατάσταση και η κοινωνική επανένταξη 3500 ασθενών με μακρά παραμονή στα Ψυχιατρικά Νοσοκομεία της χώρας.

Γ) Η διασφάλιση της πλήρους επάρκειας όσον αφορά την πρωτοβάθμια φροντίδα, την εξωνοσοκομειακή περίθαλψη, αλλά και τη νοσοκομειακή περίθαλψη στο πλαίσιο του Γενικού Νοσοκομείου.

Δ) Η ανάπτυξη υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας, που έχουν σκοπό την πρόληψη, τη διάγνωση, τη θεραπεία, την περίθαλψη, καθώς και την ψυχοκοινωνική αποκατάσταση και κοινωνική επανένταξη των ατόμων με ψυχικές διαταραχές αυτιστικού τύπου και με μαθησιακά προβλήματα.

E) Η ανάπτυξη δράσεων πρόληψης και άμεσης παρέμβασης στην κρίση των χρηστών εξαρτησιογόνων ουσιών

Τα αποτελέσματα των δράσεων για την περίοδο 1984-1996 ήταν τα εξής (Madianos, M.et. al, 1999):

- **Μείωση αριθμού κλινών:** ο συνολικός αριθμός κλινών μειώθηκε στο 0.96/ 1000 κατοίκους. Οι εξωτερικές υπηρεσίες αυξήθηκαν σε όλες τις περιφέρειες της χώρας, ιδιαίτερα σε περιοχές με υψηλή κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη.
- **Αύξηση προσωπικού:** στο σύνολο της χώρας, το ποσοστό του προσωπικού που εργαζόταν σε υπηρεσίες κοινοτικής ψυχιατρικής, ανά 100000 κατοίκους, αυξήθηκε από 41.2 που ήταν το 1990 σε 55.0 το 1996. Αναφορικά με την γεωγραφική κατανομή του προσωπικού υπήρχαν αρκετές ανισότητες. Έτσι σε περιοχές όπως η Αττική, η κεντρική Μακεδονία και η Θεσσαλία η αναλογία προσωπικού-πληθυσμού έφτασε στα υψηλότερα επίπεδα (71.5 /100000), ενώ σε περιοχές όπως η Πελοπόννησος και τα νησιά του Αιγαίου η αναλογία αυτή παρέμεινε χαμηλή.
- **Ενσωμάτωση με Υπηρεσίες Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας:** η ενσωμάτωση των ψυχιάτρων σε υπηρεσίες πρωτοβάθμιας φροντίδας φαίνεται να είναι άنيση για την περίοδο 1984-1996. Το 1996 μόνο 40 ψυχίατροι εργαζόνταν σε 55 από τα 178 αγροτικά κέντρα υγείας.
- **Αύξηση του ποσοστού εξιτηρίων:** σε περιφέρειες όπου προϋπήρχαν ψυχιατρικές υπηρεσίες (κυρίως ψυχιατρικά νοσοκομεία), τα ποσοστά εξιτηρίων ήταν μεγαλύτερα κατά την αρχική περίοδο της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης (1984-1987) σε σχέση με την περίοδο 1990-1993, όχι όμως σε σημαντικό βαθμό.

Επιπλέον κατά την περίοδο 1984-1994 (www.ygeia-pronoia.gr):

- Μειώθηκε ο αριθμός των κλινών στα ψυχιατρικά νοσοκομεία του δημόσιου τομέα κατά 40%
- Μειώθηκε ο αριθμός των κλινών στα ψυχιατρικά νοσοκομεία του ιδιωτικού τομέα κατά 23%,

- Αυξήθηκε ο αριθμός των ψυχιάτρων κατά 84% και
- Αυξήθηκε ο αριθμός των επαγγελματιών ψυχικής υγείας κατά 36%
- Μειώθηκε ο μέσος χρόνος παραμονής στα δημόσια ψυχιατρικά νοσοκομεία από 207 ημέρες το 1983 σε 117 το 1994, ενώ αντίθετα παρατηρείται αύξηση στις ιδιωτικές κλινικές, από 66,1 ημέρες το 1983 σε 97 ημέρες το 1994).

Στον πίνακα 5 παρατίθενται συνοπτικά τα αποτελέσματα της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης 1980-2000 και στον πίνακα 6 η κατανομή όλων των νέων κοινοτικών υπηρεσιών ψυχικής υγείας ανά υγειονομική περιφέρεια.

Πίνακας 5: Αποτελέσματα Ψυχιατρικής Μεταρρύθμισης 1980-2000

Παροχές Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας	1980	2000
Χρόνιοι Ασθενείς στα δημόσια ψυχιατρικά νοσοκομεία (διαθέσιμες κλίνες)	5.677	2.922
Ψυχιατρικά Τμήματα σε Γενικά Νοσοκομεία (κλίνες)	16	361
Κέντρα Ψυχικής Υγείας	6	28
Ιατροπαιδαγωγικά Κέντρα	8	36
Κέντρα Ημέρας / Εργαστήρια / Συνεταιρισμοί / Ξενώνες / Οικοτροφεία	40	4.317

Πηγή: Εκ των υστέρων αξιολόγηση της εφαρμογής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης «Ψυχαργός».

Πίνακας 6: Κατανομή όλων κοινοτικών υπηρεσιών ψυχικής υγείας στην Ελλάδα.

	ΑΤΤΙΚΗ	ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ-ΘΡΑΚΗ	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	ΗΠΕΙΡΟΣ	ΘΕΣΣΑΛΙΑ	ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	ΚΡΗΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΟΜΕΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ														
Ψυχιατρικά Νοσοκομεία*	2		1											3
Ολοκληρωμένα Ψυχιατρικά-Παιδοψυχιατρικά Τμήματα Γενικών Νοσοκομείων**	11	3	9	1	2	3		3		1	2	1	4	40
Κέντρα Ψυχικής Υγείας	15	4	6		3	2	2	3	2	3			5	45
Ιατροπαιδαγωγικά Κέντρα***	13		7		1								1	22
Κινητές Μονάδες		5	1	1	1	4	2	2	1	2	2	4	2	27
Κέντρα Ημέρας	21	1	5		1	2	2		1	1	1	1	4	40
Μονάδες και Προγράμματα Ψυχοκοινωνικής Αποκατάστασης	152	15	83	2	23	26	12	17	21	27	2	26	24	430
Ξενώνες	31	1	10	1	8	5	2	6	3	9	1	2	9	88
Οικοτροφεία	51	6	14	1	4	9	7	2	9	7			6	116
Προστατευόμενα Διαμερίσματα	70	8	59		11	12	3	9	9	11	1	24	9	226
Κέντρα/ Μονάδες Κοινωνικής-Επαγγελματικής Επανένταξης	26	2	13		5	6	3	7				13	7	82
Κέντρα για την αντιμετώπιση της νόσου Αλτσχάιμερ	1		1			1								3
Κέντρα αντιμετώπισης της κρίσης χρηστών εξαρτησιογόνων ουσιών														0
Κέντρα αντιμετώπισης της κρίσης αλκοολικών														0
Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί-ΚΟΙ.Σ.Π.Ε.	7		2		1	1	2	1	1		1	1	1	18
Μονάδα Αυτισμού για παιδιά	2													2
Κατ' οίκον Νοσηλεία													1	1

*Περιλαμβάνει τα Ψυχιατρικά Νοσοκομεία που βρίσκονται σε πλήρη λειτουργία. Επιπλέον λειτουργεί και το Πανεπιστημιακό Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Αιγινήτειο το οποίο δεν διαθέτει τμήμα χρόνιων ασθενών

** 34 είναι ψυχιατρικά τμήματα ενηλίκων και 8 παιδιών και εφήβων

***Από τα 20 Ιατροπαιδαγωγικά Κέντρα τα 13 αφορούν Κέντρα Ψυχικής Υγείας που παρέχουν υπηρεσίες σε παιδιά

Πηγή: Εκ των υστέρων (ex-post) αξιολόγηση της εφαρμογής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης «Ψυχαργός».

Κεφάλαιο 2^ο

Κοινωνική Οικονομία – Κοινωνική Επιχειρηματικότητα

2.1 Το εννοιολογικό πλαίσιο της Κοινωνικής Οικονομίας - Κοινωνικού Κεφαλαίου - Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας

Με τον όρο Κοινωνικό Κεφάλαιο εννοούμε την ικανότητα των ανθρώπων να συνενώνουν τις δυνάμεις τους, να συνεργάζονται μαζί για κοινούς σκοπούς σε ομάδες και οργανώσεις (Καζάκος Π., 2005). Με άλλα λόγια είναι η ικανότητα να εξασφαλίζει κανείς ωφέληματα μέσα από τη συμμετοχή σε δίκτυα και άλλες κοινωνικές δομές (Κονιόρδος Σ., 2004). Ο Putnam «μετράει» το κοινωνικό κεφάλαιο με δείκτες όπως ο βαθμός συμμετοχής σε εθελοντικές οργανώσεις, η εκδήλωση εμπιστοσύνης απέναντι στις αρχές, η ανάγνωση εφημερίδων, και με άλλους ανάλογους δείκτες (Putnam R. D., 2004).

Η Κοινωνική Οικονομία ή τρίτος τομέας αποτελεί το χώρο της οικονομίας που βρίσκεται ανάμεσα στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα και στον οποίο διεξάγονται οικονομικές δραστηριότητες με οικονομικούς και κοινωνικούς σκοπούς και στόχους. Κοινωνικές επιχειρήσεις είναι οι επιχειρήσεις ή οι οργανισμοί με οικονομικό και κοινωνικό παράλληλα σκοπό, που καλύπτουν ανάγκες τις οποίες ο παραδοσιακός ιδιωτικός τομέας ή το κράτος αδυνατούν να καλύψουν και δραστηριοποιούνται κυρίως στους τομείς της πρόνοιας (παροχή προσωπικών υπηρεσιών προσαρμοσμένων στις ανάγκες της κοινωνίας ηλικιωμένων, προσφύγων, μεταναστών, φυλακισμένων, κακοποιημένων γυναικών κτλ), του περιβάλλοντος, του τουρισμού, του πολιτισμού.

Η Κ.Ο. δεν αποτελεί μια νέα έννοια, καθώς ήταν πάντοτε συνυφασμένη με ιδιαίτερες ιδεολογικές αντιλήψεις που κυριάρχησαν με περισσότερη ένταση από τον 18^ο αιώνα και έπειτα (Ninacs W.et. al, 2002). Επιπλέον, από την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας διαπιστώνεται ότι δεν υφίσταται ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός της Κ.Ο. (Χρυσάκης Μ. και συν, 2002). Ωστόσο σχεδόν όλες οι επιστημονικές εργασίες και μελέτες διεθνώς που αφορούν στην Κ.Ο. περιγράφουν τον εν λόγω τομέα με όρους που αντιστοιχούν σε τρεις κύριες κατηγορίες οργανισμών οι οποίοι και αποτελούν επιμέρους συνιστώσες του.

Εναλλακτικά με τον όρο κοινωνική οικονομία, ή ορθότερα με τον όρο αλληλέγγυα οικονομία ή χάριν ευκολίας, τρίτος τομέας, εννοούμε με ένα ευρύ ορισμό (και παρόλο που οι προηγούμενοι όροι δεν είναι τελικά ταυτόσημοι), μια οικονομία ανθρώπινων και οικολογικών μεγεθών, βασισμένη από ποσοτική άποψη στο μικρό και το τοπικό και από ποιοτική άποψη στον (προφορικό) λόγο, στην άμεση δημοκρατία και την ισοκατανομή εξουσίας, με κύριο χαρακτηριστικό την εξυπηρέτηση του συλλογικού συμφέροντος και την μη επιδίωξη κέρδους (www.epohi.gr).

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου που οριοθετεί την Κ.Ο. στην χώρα μας ως βασικούς στόχους (Αιτιολογική Έκθεση Ν.4019/2011, 2011):

- α) την δημιουργία θέσεων εργασίας και η κοινωνική ένταξη ευάλωτων ομάδων
- β) την κάλυψη κοινωνικών αναγκών, ειδικότερα μέσω της ενίσχυσης της κοινωνικής και αλληλέγγυας επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής καινοτομίας και
- γ) την ενίσχυση της τοπικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής

Η ενίσχυση και ενδυνάμωση του τομέα της Κ.Ο., βασίζεται, μεταξύ άλλων, στη διαπίστωση ότι σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ε.Ε. ο τομέας αυτός έχει λειτουργήσει αποτελεσματικά ως μέσο ένταξης στην αγορά εργασίας όχι μόνο των ευπαθών κοινωνικά ομάδων αλλά και ενός αυξανόμενου τμήματος του πληθυσμού που πλήττεται από την ανεργία μέσω καινοτόμων και κοινωνικά προσανατολισμένων δραστηριοτήτων αλλά και ως αποτελεσματικό μέσο κάλυψης των ολοένα αυξανόμενων αναγκών για κοινωνικές υπηρεσίες.

2.2 Η θεσμική – νομική προσέγγιση στην Κοινωνική Οικονομία

Μέχρι πρόσφατα, στο ελληνικό θεσμικό πλαίσιο υπήρχε αποσπασματική αναγνώριση τμημάτων του τομέα της Κ.Ο. και επιχειρηματικότητας και κυρίως μερικών μορφών επιχειρήσεων που συνδυάζουν το «επιχειρείν» με την κοινή ωφέλεια και το κοινωνικό συμφέρον. Η δραστηριοποίηση στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας μεταφραζόταν αναγκαστικά στη σύσταση ενός μη κερδοσκοπικού οργανισμού ή ενός σωματείου με αδυναμία συνδυασμού της κοινωνικής ωφέλειας με την υπό προϋποθέσεις επιδίωξη του κέρδους.

Υπήρχε μέχρι πρότινος μεγάλος προβληματισμός για το ποια θεωρείται κοινωνική επιχείρηση, διότι δεν υπήρχε νομοθετικό και θεσμικό πλαίσιο που τις καθορίζει. Εντούτοις, η σύγχρονη πρακτική κατηγοριοποιεί τις κοινωνικές επιχειρήσεις ανάλογα με τα χαρακτηριστικά τους και τις αρχές λειτουργίας τους.

Πρόσφατα η χώρα μας απέκτησε νομικό – θεσμικό πλαίσιο για την Κ.Ο. Είναι ο Ν.4019/2011 με τίτλο «**Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα**»

Στο νόμο αυτό ως **Κοινωνική Οικονομία** ορίζεται το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αναλαμβάνονται από νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων, των οποίων ο καταστατικός σκοπός είναι η επιδίωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων. Επίσης **Συλλογικός Σκοπός** είναι η προώθηση των δράσεων συλλογικότητας και η προστασία των συλλογικών αγαθών μέσω αναπτυξιακών, οικονομικών και κοινωνικών πρωτοβουλιών τοπικού, περιφερειακού ή ευρύτερου χαρακτήρα. Ως τέτοιες δράσεις νοούνται ιδίως οι πολιτιστικές, οι περιβαλλοντικές, οι οικολογικές δραστηριότητες, η αξιοποίηση και ανάδειξη τοπικών προϊόντων, η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών.

Περαιτέρω ως **Ένταξη** ο νόμος ορίζει τη διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης ατόμων που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, κυρίως μέσω της προώθησής τους στην απασχόληση, ενώ τέλος **Ευπαθείς Ομάδες Πληθυσμού**, γενικά, νοούνται οι κοινωνικές ομάδες πληθυσμού, των οποίων η συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή δυσχεραίνεται, είτε εξαιτίας κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων, είτε εξαιτίας σωματικής ή ψυχικής ή νοητικής ή αισθητηριακής αναπηρίας, είτε εξαιτίας απρόβλεπτων γεγονότων, τα οποία επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία της τοπικής ή ευρύτερα περιφερειακής οικονομίας.

Ως φορέας Κοινωνικής Οικονομίας, όπως προαναφέρθηκε ορίζεται η Κοιν.Σ.Επ., η οποία διακρίνεται σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με τον ειδικότερο σκοπό της.

α) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης, οι οποίες αφορούν στην ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού. Οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης

(Κοι.Σ.Π.Ε.) θεωρούνται αυτοδικαίως Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης και υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος νόμου.

β) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας, οι οποίες αφορούν στην παραγωγή και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών κοινωνικού - προνοιακού χαρακτήρα σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού, όπως οι ηλικιωμένοι, τα βρέφη, τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρία και τα άτομα με χρόνιες παθήσεις.

γ) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού, οι οποίες αφορούν στην παραγωγή προϊόντων και παροχή υπηρεσιών για την ικανοποίηση των αναγκών της συλλογικότητας (πολιτισμός, περιβάλλον, οικολογία, εκπαίδευση, παροχές κοινής ωφέλειας, αξιοποίηση τοπικών προϊόντων, διατήρηση παραδοσιακών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων κ.α.) που προάγουν το τοπικό και συλλογικό συμφέρον, την προώθηση της απασχόλησης, την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και την ενδυνάμωση της τοπικής ή περιφερειακής ανάπτυξης.

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. συμπεριλαμβάνονται και ενσωματώνονται στο νομοθετικό πλαίσιο των Κοιν.Σ.Επ. Ωστόσο, εφαρμόζονται πρωτίστως οι διατάξεις του άρθρου 12 Ν. 2716/1999 όπως εκάστοτε ισχύει, και επί των λοιπών θεμάτων ο νέος νόμος.

2.3 Μορφές Κοινωνικών Επιχειρήσεων

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα έχουν αναπτυχθεί οργανώσεις με επιχειρηματικό ενδιαφέρον, οι οποίες συνδυάζουν τους κοινωνικούς με τους οικονομικούς παραγωγικούς στόχους και προσεγγίζουν την έννοια των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Οι διάφορες δραστηριότητες που υπάρχουν είναι:

- Οι Συνεταιριστικές οργανώσεις και επιχειρήσεις
- Οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)
- Οι Αστικές Εταιρείες
- Οι Ε.Π.Ε. και Ο.Ε. που πληρούν τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής οικονομίας
- Οι Επιχειρήσεις της Αυτοδιοίκησης (Εταιρείες Λαϊκής Βάσης, η αμιγής ή μικτή επιχείρηση των Ο.Τ.Α., οι διαδημοτικές και δικοινοτικές επιχειρήσεις, οι

Δημοσυνεταιριστικές Ανώνυμες Εταιρείες, οι Ανώνυμες εταιρείες Λαϊκής Βάσης και Ε.Π.Ε.)

- Κοινωνικές επιχειρήσεις που δημιουργήθηκαν από Αναπτυξιακές Συμπράξεις στα πλαίσια του Α΄ Κύκλου της EQUAL [(με τη μορφή της Α.Μ.Κ.Ε., Ε.Π.Ε., της κοινωνικής δικαιόχρησης (social franchising) και της θερμοκοιτίδας επιχειρήσεων (business incubator)]
- Τα Ιδρύματα (που διαθέτουν χαρακτηριστικά κοινωνικών οργανισμών)
- Φορείς και εταιρικά σχήματα που αναπτύσσουν πρωτοβουλίες για ένταξη στην απασχόληση ατόμων αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας (προγράμματα καταπολέμησης αποκλεισμού, Horizon, Now, Youthstart, Integra, Ψυχαργός)
- Αναπτυξιακές Συμπράξεις της κ.π. EQUAL α΄ και β΄ κύκλου
- Φορείς και εταιρικά σχήματα με σαφή προορισμό την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας από μειονεκτικές ομάδες πληθυσμού ή σε μειονεκτικές γεωγραφικές περιοχές (Κ.Π. LEADER, EQUAL κ.ά.)
- Οργανώσεις και Δομές που δραστηριοποιούνται στην προστασία του περιβάλλοντος και του καταναλωτή, της ποιότητας ζωής και στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών
- Σχήματα που εντάσσονται στα Ευρωπαϊκά προγράμματα και Πρωτοβουλίες και Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης
- Τα Αστικά Σωματεία (Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις) ή Αλληλοβοηθητικό Σωματείο ή Ταμείο
- Δομές, Δίκτυα που δημιουργήθηκαν στα πλαίσια της κ.π. Equal α΄ κύκλου από Αναπτυξιακές Συμπράξεις στο μέτρο της Κοινωνικής οικονομίας (Χρυσάκης κ.ά. 2000).

Η μία από τις τρεις μεγάλες κατηγορίες οργανώσεων που περιλαμβάνονται εντός των ορίων της Κ.Ο., είναι οι **συνεταιρισμοί**. Παρότι οι συνεταιρισμοί είναι αναμφισβήτητα μέρος της οικονομίας της αγοράς, διαφέρουν ριζικά από μια παραδοσιακή επιχείρηση. Η κερδοσκοπική επιχείρηση έχει ως σκοπό της να μεγιστοποιεί τα κέρδη στο κεφάλαιο που έχει επενδυθεί στην επιχείρηση, ή και να διασφαλίσει στους επενδυτές ένα σημαντικό κέρδος στην επένδυση τους (www.diktio-kapa.dos.gr). Σε ένα συνεταιρισμό, ωστόσο, πρωταρχικός στόχος πρέπει να είναι η παροχή οφελών στην πρωτεύουσα ομάδα ενδιαφερομένων από την οποία αντλούνται και τα μέλη. Με άλλα λόγια οι συνεταιρισμοί είναι «ανθρωποκεντρικοί», σε αντίθεση με τις κερδοσκοπικές

επιχειρήσεις που είναι «κεφαλαιουχικές». Επιπλέον στον συνεταιρισμό η ομάδα των ενδιαφερομένων που έχει τον έλεγχο της επιχείρησης δεν είναι οι επενδυτές αλλά τα μέλη του.

Ένας πληρέστερος ορισμός της έννοιας του συνεταιρισμού περιλαμβάνει: μια επιχείρηση (ένας οικονομικός οργανισμός) που βασίζεται στην αλληλοβοήθεια και ιδρύεται οικιοθελώς. Ανήκει και ελέγχεται από μια ομάδα προσώπων (φυσικά και νομικά), και έχει ως σκοπό την παροχή αμοιβαίων οφελών σε ισότιμη βάση, τα οποία αποκτώνται από τις δραστηριότητες της επιχείρησης, και όχι κατά κύριο λόγο από τις επενδύσεις σε αυτή. Πέρα από κάποιο καθορισμένο τόκο στις μερίδες, κανένα πλεονέκτημα δεν δίνεται στα μέλη τους με βάση τις επενδύσεις τους. Επιπλέον, η συμμετοχή στην διοίκηση δεν εξαρτάται από το μέγεθος της επένδυσης, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν θα διανέμεται ένα δίκαιο μέρος στο επενδυμένο κεφάλαιο, συμπεριλαμβανομένου και αυτού των μελών.

Αυτή η μορφή επιχείρησης έχει αποδειχθεί πολύ αποτελεσματική για την ένταξη στην αγορά εργασίας ευπαθών – κοινωνικά - ομάδων σε πολλά ευρωπαϊκά κράτη αλλά και ως έκφραση συλλογικής επιχειρηματικότητας σε τοπικό επίπεδο με ισχυρό κοινωνικό κεφάλαιο.

Εντός των ορίων αυτής της γενικής έννοιας του συνεταιρισμού, υπάγεται και η ειδική ομάδα συνεταιρισμών που ονομάζονται **Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί**, και παρουσιάζουν ορισμένα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

Οι συνηθισμένοι συνεταιρισμοί δεν επιδιώκουν απαραίτητα ένα κοινωνικό σκοπό γιατί συνήθως επιδιώκουν έναν αλληλοβοηθητικό σκοπό μεταξύ των μελών τους. Παρόλα αυτά οι μόνες ιδιωτικές επιχειρήσεις που μπορούν να έχουν ένα κοινωνικό σκοπό είναι οι συνεταιρισμοί, μόνο που περιορίζουν τα κοινωνικά τους οφέλη αποκλειστικά στα μέλη τους (Bozaga C. et. al, 2001). Σε αντίθεση μ' αυτό, οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί συνδυάζουν επιχειρηματικές δραστηριότητες με έναν κοινωνικό σκοπό, προσφέροντας υπηρεσίες τόσο στα μέλη τους όσο και στο κοινωνικό σύνολο (Bozaga C. et. al, 2001). Κύριοι στόχοι τους είναι η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και η ενσωμάτωση ευπαθών κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας, καθώς και η ανάπτυξη δραστηριοτήτων στον τομέα της υγείας, αλλά και των κοινωνικών και

εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Μια μορφή λοιπόν αυτού του είδους των συνεταιρισμών είναι και οι Κοι.Σ.Π.Ε.

Η δράση των Κοινωνικών Συνεταιρισμών βρίσκεται σε πλήρη συνάφεια και με την Ευρωπαϊκή πολιτική για την Απασχόληση, και ειδικότερα με τον πυλώνα για την απασχολησιμότητα, όπου προτάσσεται η ενεργοποίηση και ο προσανατολισμός των πολιτικών προς την υποστήριξη της ενεργού συμμετοχής του ανέργου. Προτείνεται να αντικατασταθούν τα παθητικά από ενεργά μέτρα, ώστε κάθε κράτος-μέλος να ορίσει ένα στόχο για τον αριθμό των ατόμων που θα μεταφερθούν από την παθητική υποστήριξη εισοδήματος σε ενεργά μέτρα συνδεδεμένα με την απασχολησιμότητα.

Ειδικότερα, η λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε. εντάσσεται στις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις της Πράσινης Βίβλου για την βελτίωση της ψυχικής υγείας του πληθυσμού, και προς μια στρατηγική σχετικά με την ψυχική υγεία για την Ε.Ε. (ΕΠ ΑΝΑΔ 2007-2013).

Καθώς οι υφιστάμενοι Κοι.Σ.Π.Ε., αποβλέπουν στην κοινωνικό-οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, θεωρούνται αυτοδικαίως Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης. Εν κατακλείδι οι κοινωνικές αυτές επιχειρήσεις δεν δαμινοποιούν το κέρδος, καθώς είναι το μέσον για την πραγμάτωση των στόχων/σκοπών του, εντούτοις όμως δεν αποτελεί και αυτοσκοπό.

2.4 Κοινωνικός Αποκλεισμός -Πολιτικές Κοινωνικής Ενσωμάτωσης στην ΕΕ - Η αναγκαιότητα δημιουργίας των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης

Η Κ.Ο. προσφέρει πολύ σημαντική δυναμική για κοινωνική καινοτομία, διευκολύνοντας όσους αντιμετωπίζουν δυσκολίες να βρίσκουν λύσεις στα κοινωνικά τους προβλήματα και είναι σημαντική για την ενίσχυση της βιομηχανικής και της οικονομικής δημοκρατίας.

Σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου η Κ.Ο. αντιπροσωπεύει το 10% του συνόλου των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων ήτοι 2 εκατομμύρια επιχειρήσεις, ή 6% της συνολικής απασχόλησης και έχει αυξημένες δυνατότητες να δημιουργεί και να

διατηρεί σταθερή απασχόληση, ιδίως επειδή δεν υπάρχει πιθανότητα να μετεγκατασταθούν οι εν λόγω δραστηριότητες, ως εκ της φύσεώς τους.

Μέσω της Κ.Ο. αναδεικνύεται ένα επιχειρηματικό πρότυπο που δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ούτε από το μέγεθος ούτε από τους τομείς δραστηριότητάς του, αλλά από το σεβασμό κοινών αξιών όπως η υπεροχή της δημοκρατίας, της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων, του ατόμου και των κοινωνικών στόχων έναντι του κεφαλαίου· η προάσπιση και η εφαρμογή των αρχών της αλληλεγγύης και της υπευθυνότητας· η σύνδεση των συμφερόντων των μελών χρηστών με το γενικό συμφέρον· ο δημοκρατικός έλεγχος από τα μέλη· η εθελοντική και ανοικτή προσχώρηση· η αυτονομία στη διαχείριση και η ανεξαρτησία σε σχέση με τις δημόσιες αρχές· και η αξιοποίηση του μεγαλύτερου μέρους του πλεονάσματος των κερδών για την επιδίωξη στόχων της αειφόρου ανάπτυξης και την παροχή υπηρεσιών στα μέλη· σύμφωνα με το γενικό συμφέρον (www.europarl.europa.eu).

Ο κοινωνικός αποκλεισμός αφορά ολόκληρη την κοινωνία και ταυτίζεται με την απώλεια της κοινωνικής συνοχής, ενώ ως έννοια «αναπαριστά μια προοδευτική διαδικασία περιθωριοποίησης που οδηγεί σε οικονομική εξαθλίωση και σε διάφορες μορφές κοινωνικής και πολιτισμικής μειονεκτικότητας» (Τσιάκαλος Γ.,1998b). Χαρακτηρίζει τόσο μία κατάσταση, όσο και μία διαδικασία όπως είναι η παρεμπόδιση της απορρόφησης κοινωνικών και δημόσιων αγαθών, η έλλειψη των οποίων οδηγεί συνήθως και στην οικονομική ανέχεια (Κογκίδου Δ. και συν, 1994). Υπάρχουν λοιπόν εκείνοι που μιλούν για τον αποκλεισμό σαν **φαινόμενο**, εκείνοι που τον ερμηνεύουν σαν **διαδικασία**, εκείνοι που τον παράγουν ή τον συντηρούν σαν **πολιτική**, εκείνοι που εξετάζουν συνολικά τις επιπτώσεις του, μελετούν τις μορφές, τις αφετηρίες και τα αίτια του και τέλος αυτοί που απλά καθημερινά βασανιστικά τον **βιώνουν**.

Ως κοινωνική ενσωμάτωση δε νοείται μία άσκηση επιλεκτικής δημόσιας προβαλλόμενης φιλανθρωπίας, ούτε η είσοδος στις θεσμικά ή πολιτισμικά καθιερωμένες δομές της κοινωνίας και ούτε απλώς η προσαρμογή ή αφομοίωση. Είναι οι συγκροτημένες και ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που θα εξασφαλίσουν τη συμμετοχή και την ισότιμη συνεργασία στις δομές και τις μορφές ζωής μιας κοινωνίας.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν γίνει αξιοσημείωτες προσπάθειες κοινωνικής ενσωμάτωσης ευπαθών ομάδων και ιδίως χρηστών υπηρεσιών ψυχικής υγείας. Το

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (Ε.Κ.), στην πράσινη βίβλο για την βελτίωση της ψυχικής υγείας του πληθυσμού τονίζει, την ανάγκη στήριξης συνεταιρισμών που αποτελούνται από ασθενείς ψυχιατρικών, τον συντονισμό όλων των δραστηριοτήτων για την ένταξη των χρηστών και των πρώην ασθενών και τη δέσμευση πόρων για την κατάρτιση προσωπικού, προκειμένου να τους δοθεί η δυνατότητα να λάβουν υπόψη όλες τις ανάγκες των ψυχιατρικών ασθενών (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005).

Επιπρόσθετα σε πρόσφατο ψήφισμά του το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στο οποίο και χαιρετίζει το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ψυχική Υγεία (Mental Health Pact EU High Level Conference, 2008) δηλώνει ότι ο εργασιακός χώρος διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας και ζητεί την υποστήριξη της πρόσληψης, της διατήρησης στην εργασία, της αποκατάστασης και της επανένταξής τους με έμφαση στην ένταξη των πιο ευάλωτων ομάδων (Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, 2009).

Όλο και περισσότερα ερευνητικά στοιχεία επισημαίνουν ότι η εργασιακή δραστηριότητα αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ύπαρξη και εξέλιξη των Χ.Υ.Ψ.Υ., αφού βοηθά ολιστικά στην θεραπεία και επανένταξή τους. Δημιουργούν κοινωνικές σχέσεις με τον περίγυρό τους και λαμβάνουν ως εκροή αυτής της διαδικασίας την ικανοποίηση από την ζωή τους.

Επιπρόσθετα, η εργασιακή δραστηριότητα παρέχει οικονομική ανεξαρτησία και κοινωνική υποστήριξη, ενώ συγχρόνως επιτρέπει στα άτομα να αισθανθούν χρήσιμα μέλη στην κοινωνία, ενισχύοντας έτσι την αυτοεκτίμησή τους. Μέσω της εργασίας οι Χ.Υ.Ψ.Υ. μπορούν να νιώσουν ότι έχουν σκοπό και να ικανοποιήσουν την ανάγκη για προσωπική ολοκλήρωση και κοινωνική συμμετοχή (πυραμίδα Maslow). Αξίζει να επισημανθεί ότι η επαγγελματική αποκατάσταση των Χ.Υ.Ψ.Υ., μπορεί να αποτελέσει αποφασιστικό βήμα για την κοινωνική τους επανένταξη, αλλά και για την ανατροπή των αρνητικών στερεοτύπων-στίγμα και προκαταλήψεων που ακολουθούν πολλά χρόνια την ψυχική υγεία, προωθώντας – υιοθετώντας μια θετική στάση της κοινωνίας απέναντί τους.

Στην αιτιολογική έκθεση του Ν.2716/1999 σχετικά για τη σύσταση και λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε., αναφέρεται ότι επιδιώκεται να δοθεί λύση στο πρόβλημα της κοινωνικο-οικονομικής ενσωμάτωσης και επαγγελματικής ένταξης των ατόμων εκείνων που,

λόγω της ψυχικής ή διανοητικής ασθένειάς τους, αντιμετωπίζουν σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα που τα καθιστούν εν όλω ή εν μέρει ανίκανα να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν μία θέση απασχόλησης στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Συγκεκριμένα αναφερόταν προφητικά το 1999 ότι: «...σε περίοδο οικονομικής ύφεσης και υψηλής ανεργίας είναι προφανείς οι πρόσθετες δυσκολίες που συναντούν αυτά τα άτομα για να βρουν εργασία, έτσι ώστε να υφίστανται διπλό αποκλεισμό... Σήμερα και με δεδομένη τη σφοδρή οικονομική κρίση που διέρχεται η Ευρώπη οι προβλέψεις για τη δημιουργία των Κοι.Σ.Π.Ε. είναι επίκαιρες όσο ποτέ».

Κεφάλαιο 3^ο

Οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης στην Ελλάδα και στην Ευρώπη

3.1 Το συνεταιριστικό προφίλ – Διοικητική και οργανωτική δομή των Κοι.Σ.Π.Ε.

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. είναι μορφή επιχείρησης που αποβλέπει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για άτομα με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα που ξεπήδησε κυρίως μέσα από την ίδρυση συνεταιριστικών δραστηριοτήτων που λειτουργούσαν εντός και εκτός των ψυχιατρικών νοσοκομείων.

Στις αρχές του 1990 λειτούργησαν εντός των ορίων των Κρατικών Ψυχιατρείων οι λεγόμενες άτυπες «θεραπευτικές συνεταιριστικές μονάδες». Επρόκειτο για δραστηριότητες που αναπτύχθηκαν από τους ψυχικά ασθενείς και το νοσηλευτικό τους προσωπικό, με σκοπό την εργασιακή απασχόληση των ασθενών στο πλαίσιο της θεραπείας τους. Αυτές οι μονάδες που αποτέλεσαν τον «πρόδρομο» των Κοι.Σ.Π.Ε., (μεταβιβάζοντας στους τελευταίους προσωπικό και εγκαταστάσεις) παρά την επιτυχή δράση τους αντιμετώπισαν προβλήματα κυρίως όσον αφορά στο νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας.

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. λοιπόν σύμφωνα με το νόμο αποβλέπουν στην κοινωνικο-οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, και συμβάλλουν στην θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια (Ziomas D. et. al, 2001). Είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου Ν.Π.Ι.Δ. με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους, έχουν εμπορική ιδιότητα, και αποτελούν Μονάδες Ψυχικής Υγείας, οι οποίες εντάσσονται στους τομείς Ψυχικής Υγείας. Η μέριμνα για την ανάπτυξή τους και η εποπτεία τους ανήκουν στον Υπουργό Υγείας και Πρόνοιας και ασκούνται μέσω της Διεύθυνσης Ψυχικής Υγείας.

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. μπορούν να είναι ταυτόχρονα παραγωγικές, καταναλωτικές, εμπορικές, προμηθευτικές, μεταφορικές, τουριστικές, οικοδομικές, πιστωτικές, αναπτυξιακές, κοινωνικές, εκπαιδευτικές και πολιτιστικές μονάδες και να αναπτύσσουν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα. Μπορούν να ιδρύουν και να διατηρούν καταστήματα

πώλησης και υποκαταστήματα οπουδήποτε, να συμμετέχουν σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, καθώς και σε αναπτυξιακά προγράμματα, ή να συμμετέχουν με άλλες επιχειρήσεις ή εταιρίες στην πραγματοποίησή τους. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. έχουν έδρα τους το δήμο στον οποίο εδρεύει η διοίκηση τους. Σε κάθε Τομέα Ψυχικής Υγείας (Το.Ψ.Υ.) συστήνεται και λειτουργεί αποκλειστικά ένας τέτοιος Συνεταιρισμός.

Μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε. μπορούν να γίνουν άτομα από τις εξής τρεις κατηγορίες:

α) Φυσικά πρόσωπα, ενήλικες ή ανήλικοι τουλάχιστον δεκαπέντε ετών οι οποίοι λόγω ψυχικής διαταραχής έχουν ανάγκη αποκατάστασης, χωρίς να απαιτείται να έχουν την δυνατότητα για δικαιοπραξία, κατά παρέκκλιση των διατάξεων του αστικού κώδικα και των νόμων περί Συνεταιρισμών. Τα μέλη αυτής της κατηγορίας αποτελούν τουλάχιστον το 35% του συνόλου των μελών.

β) η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει ενήλικες που εργάζονται στο χώρο της ψυχικής υγείας, όπως εργοθεραπευτές, εκπαιδευτές, ψυχίατροι, ψυχολόγοι κ.λπ. Τα μέλη αυτής της κατηγορίας δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 45% του συνόλου των μελών.

γ) στην τρίτη κατηγορία συμπεριλαμβάνονται δήμοι, κοινότητες ή άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου. Τα μέλη αυτής της κατηγορίας δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 20% του συνόλου των μελών.

Πίνακας 7. Συνεταιριστικό προφίλ Κοι.Σ.Π.Ε. και ποσοστάσεις.

Κατηγορία	Μέλη	Ποσοστωση
A	Φυσικά πρόσωπα-Χρήστες υπηρεσιών ψυχικής υγείας	≥ 35%
B	Επαγγελματίες ψυχικής υγείας	≤ 45%
Γ	Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου	≤ 20%

Πηγή: Επιχειρηματικό Σχέδιο Κοι.Σ.Π.Ε. «Αθηνά - Ελπίς» (Αθήνα 2011).

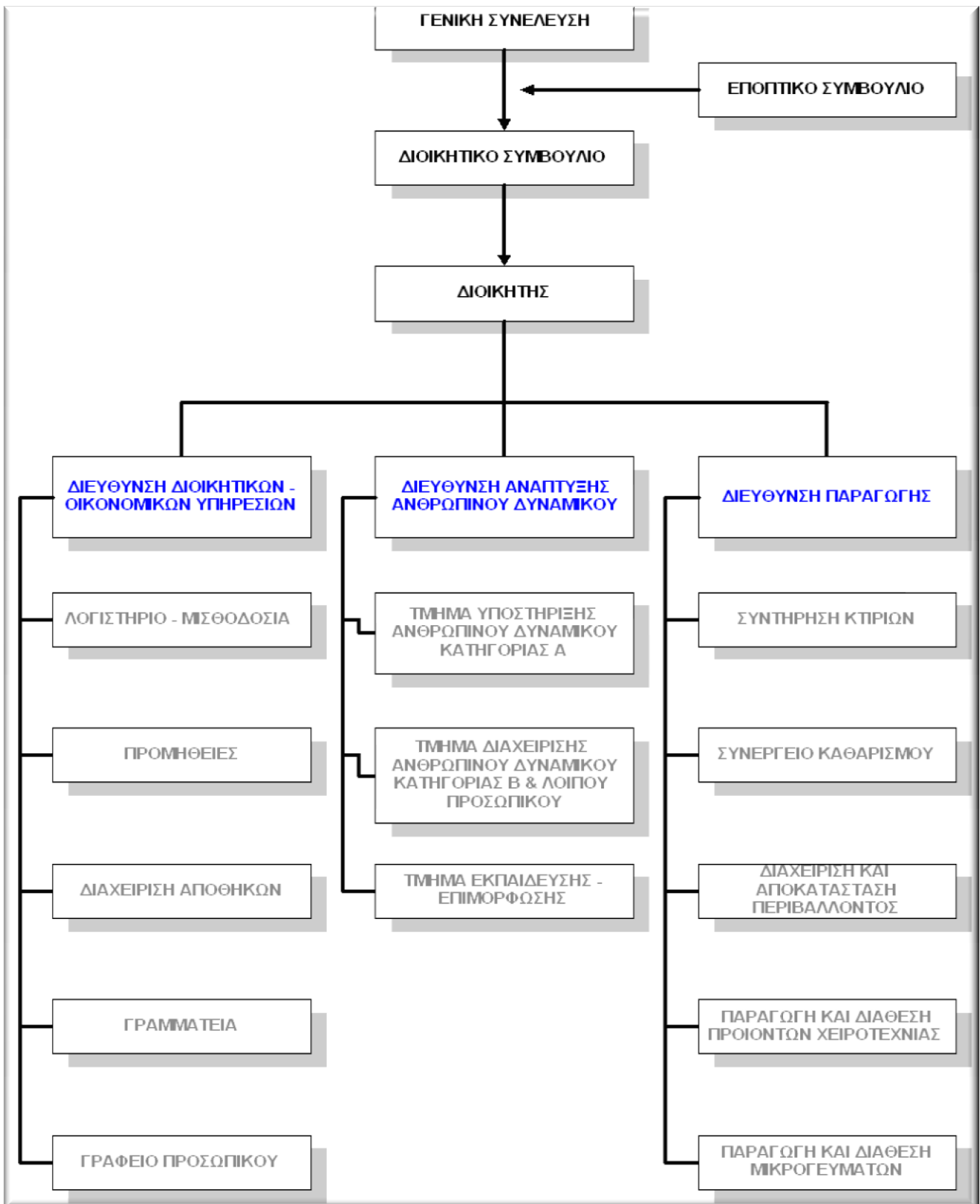
Η Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.) των μελών είναι το ανώτατο όργανο του Κοι.Σ.Π.Ε., το οποίο αποφασίζει για κάθε υπόθεση που δεν υπάγεται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου και έχει την εποπτεία και τον έλεγχο των οργάνων της Διοίκησης.

Η Γ.Σ. απαρτίζεται από όλα τα μέλη, που συνέρχονται σε τακτική ή έκτακτη συνεδρίαση όπως ορίζει ο παρών νόμος. Όλα τα μέλη των Κοι.Σ.Π.Ε. ανεξάρτητα από κατηγορία μετέχουν και ψηφίζουν αυτοπροσώπως και έχουν δικαίωμα μιας ψήφου ανεξαρτήτως συνεταιριστικών μερίδων.

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. διοικούνται από το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) που αποτελείται από επτά τακτικά μέλη και ισάριθμα αναπληρωματικά που εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση. Η σύνθεση του Δ.Σ. είναι η ακόλουθη: Πέντε μέλη της δεύτερης και τρίτης κατηγορίας, καθώς και δύο μέλη της πρώτης κατηγορίας, εφόσον δεν τελούν σε πλήρη στερητική δικαστική συμπαράσταση.

Ένα ακόμη διοικητικό όργανο των Κοι.Σ.Π.Ε. είναι το Εποπτικό Συμβούλιο (Ε.Σ.) αποτελείται από τρία μέλη που εκλέγονται από την Γενική Συνέλευση (Γ.Σ.).

Εικόνα 1: Οργανόγραμμα Κοι.Σ.Π.Ε.



Πηγή: Επιχειρηματικό Σχέδιο Κοι.Σ.Π.Ε. «Αθηνά - Ελπίς» (Αθήνα 2011).

Οι πόροι των συνεταιρισμών προέρχονται από: α) επιχορήγηση από τον Τακτικό Κρατικό Προϋπολογισμό ή το πρόγραμμα των Δημοσίων Επενδύσεων αποκλειστικά για συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα από την Ε.Ε. ή Διεθνείς Οργανισμούς, β) χρηματοδότηση από Εθνικούς Οργανισμούς, το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων, Αναπτυξιακά Προγράμματα, γ) Κληροδοτήματα, δωρεές και παραχωρήσεις της χρήσης περιουσιακών στοιχείων, δ) έσοδα από την εκμετάλλευση περιουσιακών τους στοιχείων ε) έσοδα από την άσκηση των δραστηριοτήτων των Κοι.Σ.Π.Ε. Το κεφάλαιο των Κοι.Σ.Π.Ε. απαρτίζεται από τις συνεταιριστικές μερίδες, το τακτικό αποθεματικό, το έκτακτο αποθεματικό και τα ειδικά αποθεματικά του άρθρου 12 του νόμου.

3.2 Η Εξέλιξη του θεσμού των Κοι.Σ.Π.Ε.

Το Νοέμβριο του 2002 ιδρύθηκε στη Λέρο ο πρώτος Κοι.Σ.Π.Ε. με πολύ μεγάλη συμμετοχή της τοπικής κοινότητας και των φορέων του νησιού. Ανέπτυξε αμέσως μετά την ίδρυσή του παραγωγική δραστηριότητα μετατρέποντας τα ποιο αποτελεσματικά παραγωγικά εργαστήρια του Κρατικού Θεραπευτηρίου Λέρου σε παραγωγικές δράσεις του Κοι.Σ.Π.Ε.

Έως το τέλος του 2005 ιδρύονται συνολικά δέκα Κοι.Σ.Π.Ε. Ιδιαίτερα συνέβαλε στη διεύρυνση του θεσμού η υποστήριξη από την Α.Σ. «Συνεργία» της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL. Το 2005 ιδιαίτερα σημαντικό γεγονός αποτελεί η αξιολόγηση των Κοι.Σ.Π.Ε. ως **Πανευρωπαϊκή «Καλή Πρακτική»** δημόσιας πολιτικής για την οικονομική και κοινωνική επανένταξη των ψυχικά πασχόντων εξαιτίας των εξής χαρακτηριστικών τους:

- Ενδυναμώνουν την κινητοποίηση της τοπικής κοινωνίας.
- Διευκολύνουν και προάγουν την «από κάτω προς τα πάνω» προσέγγιση στη λήψη αποφάσεων.
- Δημιουργούν φιλοσοφία «ολιστικής προσέγγισης, στις διαδικασίες επανένταξης.
- Διασφαλίζουν τη συμβατότητα μεταξύ οικονομικών και κοινωνικών στόχων ενισχύοντας σχέσεις συνεργασίας και δικτύωσης για τους πλέον ευάλωτους.
- Διευκολύνουν τη συμμετοχή στην απασχόληση και τη πρόσβαση όλων σε πόρους, δικαιώματα, αγαθά και υπηρεσίες.

Επίσης η Ε.Ε. παρακολουθώντας στενά την υλοποίηση της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης, υπέγραψε μνημόνιο συνεργασίας μεταξύ Υ.Υ.Κ.Α. της Ελλάδας και του Ευρωπαϊκού Επίτροπου V.Spidla για την εδραίωση και την ολοκλήρωση της Ψυχιατρικής Μεταρρύθμισης στην Ελλάδα. Στο άρθρο 9 αναφέρεται **ότι οι Ελληνικές αρχές επιβεβαιώνουν την ανάγκη στήριξης και εξασφάλισης της ομαλής λειτουργίας των Κοι.Σ.Π.Ε. και δεσμεύονται για την προώθηση αναγκαίων πράξεων.**

Το 2009 ωριμάζει η ανάγκη για δημιουργία Πανελλαδικού οργάνου εκπροσώπησης των Κοι.Σ.Π.Ε. και εκλέγεται Προσωρινή Συντονιστική Επιτροπή. Το 2010 αναλαμβάνεται πρωτοβουλία για την υλοποίηση έργου με τίτλο: «Προπαρασκευαστικές Δράσεις και Ενέργειες Δημοσιότητας για τη Σύσταση του Δευτεροβάθμιου Οργάνου των Κοι.Σ.Π.Ε.» από την Προσωρινή Συντονιστική Επιτροπή δημιουργίας Ομοσπονδίας των Κοι.Σ.Π.Ε.

Στις 11/2/2011 ιδρύθηκε η Πανελλήνια Ομοσπονδία Κοι.Σ.Π.Ε. (Π.Ο.Κοι.Σ.Π.Ε.) η οποία αποτελεί το πρώτο Δευτεροβάθμιο όργανο φορέων Κ.Ο. στην Ελλάδα και το πρώτο επίσημο συλλογικό όργανο των Κοι.Σ.Π.Ε.

Στις 30/09/2011 στην Αθήνα πραγματοποιήθηκαν οι Αρχαιρεσίες (εκλογή Δ.Σ- Ε.Σ.). Σε συνέχεια των εξελίξεων το νέο διοικητικό σχήμα ΔΣ πρωταρχικό σκοπό έχει την δικτύωση και υποστήριξη του θεσμού των Κοι.Σ.Π.Ε.

Σήμερα, λειτουργούν σε Πανελλαδικό επίπεδο 17 συνεταιρισμοί ενώ παράλληλα αναπτύσσονται από φορείς νέες πρωτοβουλίες σύστασης Κοι.Σ.Π.Ε. σε ολόκληρη την Ελλάδα (Καβάλα, Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πειραιά, Λάρισα, Βόλο, Ρέθυμνο, Τρίπολη Ημαθία κ.α). Σύμφωνα με στοιχεία του Υ.Υ.Κ.Α. ο αριθμός των απασχολούμενων Χ.Υ.Ψ.Υ. στο πλαίσιο των Κοι.Σ.Π.Ε. πανελλαδικά, ανέρχεται μόλις σε 200 ασθενείς εκ των οποίων οι 45 απασχολούνται και εργάζονται στον Κοι.Σ.Π.Ε. της Κέρκυρας.

Παρακάτω αναφέρονται οι Κοι.Σ.Π.Ε. που λειτουργούν και δραστηριοποιούνται σήμερα στην Ελλάδα (Πίνακας 8).

Πίνακας 8: Κοι.Σ.Π.Ε. που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα

Το.Ψ.Υ.	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ/ΠΡΟΙΟΝΤΑ
1 ^{οο} Το.Ψ.Υ. Ν. Αττικής	«Διάπλους»	<ul style="list-style-type: none"> • Κατάστημα πώλησης παραδοσιακών Προϊόντων • Οικολογικές καλλιέργειες • Υπηρεσίες Κηποτεχνίας
3 ^{οο} Το.Ψ.Υ. Ν. Αττικής	«Κλίμαξ Plus»	<p>1.Πολυεργαστήριο:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ίδρυση μονάδας ανακύκλωσης χαρτιού και ανάπτυξη εργαστηρίου κατασκευής προϊόντων από ανακυκλωμένο χαρτί • ανάπτυξη εργαστηρίου κατασκευής και επισκευής επίπλων. <p>2.Πολυδραστηριότητες:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Εστιατόριο • Αίθουσα επιστήμης, τέχνης κ πολιτισμού • Βιβλιοθήκη Ψ.Υ. κ πολιτισμού • Υποστηρικτική Συνοδεία ατόμων Α.Μ.Α. • Catering • Καλλιτεχνική ομάδα ψυχαγωγίας Α.Μ.Α.
5 ^{οο} Το.Ψ.Υ. Ν. Αττικής	«Ηλιοτρόπιο»	Συnergείο Καθαρισμού
6 ^{οο} Το.Ψ.Υ. Ν. Αττικής	«Εικόνα»	
8 ^{οο} Το.Ψ.Υ. Ν. Αττικής	«Αθηνά - Ελπίς»	
9 ^{οο} Το.Ψ.Υ. Ν. Αττικής	«Ευ Ζήν»	<ul style="list-style-type: none"> • Delivery-catering • Εργαστήριο επίπλου • Εργαστήριο χαλιών • Club-house κ κοινωνικές-πολιτιστικές-Τουριστικές υπηρεσίες
10 ^{οο} Το.Ψ.Υ. Ν. Αττικής	«Διαδρομές»	
Άρτας – Πρέβεζας	Το.Ψ.Υ. Άρτας - Πρέβεζας	

Αχαΐας	«Φάρος»	<ul style="list-style-type: none"> • Καθαρισμός ιματισμού Νοσοκομείου. • Τηλεγραμματαία • Κηροπλαστείο
Δυτικής Μακεδονίας	Το.Ψ.Υ. Δυτικής Μακεδονίας	
Δωδεκανήσου	Το.Ψ.Υ. Δωδεκανήσου	
Κέρκυρας – Λευκάδας	«Νέοι Ορίζοντες»	<ul style="list-style-type: none"> • Συνεργείο καθαρισμού • Συνεργείο αποκατάστασης κ διαχείρισης Περιβάλλοντος • Κυλικείο • Υπηρεσίες στάθμευσης • Καφέ-ουζερί • Αρτοζαχαροπλαστείο - Catering
Κεφαλονιάς – Ζακύνθου	«Ρότα»	
Ν. Πιερίας	Το.Ψ.Υ. Ν. Πιερίας	<ul style="list-style-type: none"> • Κατασκήνωση-δασικό χωριό • Κυλικείο – αναψυκτήριο • Θερμοκήπιο • Αρτοζαχαροπλαστείο • Εργαστήριο ξυλουργικής τέχνης • Κηροποιείο • Πρατήριο υγρών καυσίμων • Εστιατόριο
Φωκίδας	«Γιάννης Βολίκας»	<ul style="list-style-type: none"> • Βιολογικές καλλιέργειες • Αγροτικές εργασίες • Εργαστήριο δώρων • Εναλλακτικές διακοπές • Υπηρεσίες διαδικτύου
Χανίων	Το.Ψ.Υ. Χανίων	<ul style="list-style-type: none"> • Πλυντήριο αυτοκινήτων • Εμπορικό κατάστημα • Αθλητικές δραστηριότητες (5X5) • Αγροτικές καλλιέργειες • Θεραπευτικός τουρισμός • Υπηρεσίες καθαριότητας • Art café

Χίου	«Ωρίων»	<ul style="list-style-type: none"> • Καντίνα-αναψυκτήριο • Συνεργείο καθαριότητας • Κατάστημα παιχνιδιών κ παιδαγωγικού Εξοπλισμού • Καλλιέργεια φυσικής μαστίχας • Παραγωγή βιολογικών προϊόντων
------	---------	--

Πηγή: Π.Ο.Κοι.Σ.Π.Ε.

3.3 Παραδείγματα εφαρμογών «Κοινωνικής Οικονομίας» και «Κοινωνικών Επιχειρήσεων» στον Ευρωπαϊκό χώρο.

Η αύξηση των ποσοστών της ανεργίας και της φτώχειας στην Ευρώπη είχε ως αποτέλεσμα μεταξύ άλλων και την εμφάνιση νέων μορφών κοινωνικών επιχειρήσεων καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και φορέων καινοτομιών, ως αντιστάθμισμα κάλυψης νέων αναγκών, ενόψει μάλιστα της αδυναμίας των κρατών να σχεδιάσουν αποτελεσματικές πολιτικές.

Η παρατεταμένη κρίση του Κράτους Πρόνοιας επέτρεψε την άνοδο μιας νέας μορφής κοινωνικής οικονομίας επονομαζόμενη «οικονομία της αλληλεγγύης». Αναφερόμαστε λοιπόν για μια μορφή Κ.Ο. προσανατολιζόμενη στις πρωτοβουλίες εκείνες που αφορούν στην τοπική ανάπτυξη, στην επανενσωμάτωση μακροχρόνια ανέργων και στην καταπολέμηση του αποκλεισμού.

Στην Ευρώπη, οι πρώτες επιχειρήσεις Κ.Ο. άρχισαν να εμφανίζονται στις αρχές του 1970-1980. Οι κοινωνικές εταιρείες αναπτύχθηκαν για να καλύψουν κοινωνικές ανάγκες, τις οποίες δεν μπορούσε να τις καλύψει ούτε ο κρατικός τομέας, ούτε ο ιδιωτικός τομέας (στην πρόνοια, εκπαίδευση, υγεία, πολιτισμό, ψυχαγωγία).

Πράγματι, στην Ευρώπη έχει αναπτυχθεί τα τελευταία είκοσι χρόνια ένας ιδιαίτερα ευρύς προβληματισμός για το ρόλο, τη σπουδαιότητα και ωφελιμότητα της κοινωνικής οικονομίας. Επίσης υιοθετήθηκε σε όλη την Ε.Ε., στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal α και β' κύκλου (2001-2008), ειδικό μέτρο και δράσεις για την κοινωνική επιχειρηματικότητα, ενώ, στα πλαίσια της Equal α' κύκλου, το 2005

πραγματοποιήθηκαν και Ευρωπαϊκά συνέδρια για την κοινωνική οικονομία τόσο στην Αθήνα όσο και στην Πράγα.

Μέσα από την Equal αναπτύχθηκαν ιδιαίτερα σημαντικές πρωτοβουλίες, επιχειρηματικές, αναπτυξιακές, χρηματοπιστωτικές, οι οποίες συσπειρώνουν εξαιρετικό ανθρώπινο δυναμικό, δημιουργούν απασχόληση, προσφέρουν νέα καινοτόμα προϊόντα και υπηρεσίες, ενώ διέπονται από τα χαρακτηριστικά των πρωτοβουλιών κοινωνικής οικονομίας (αλληλεγγύη, εξυπηρέτηση της κοινότητας, περιορισμένο επανεπενδύσιμο στην επιχείρηση κέρδος, εθελοντική συμμετοχή κ.τ.λ.).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρεί σήμερα τον τομέα της Κ.Ο. ως προνομιακό πεδίο εφαρμογής πολιτικών για την απασχόληση, την τοπική ανάπτυξη, την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού ο οποίος ανοίγει νέες διεξόδους επιχειρηματικής δράσης ενώ δημιουργεί προϋποθέσεις επένδυσης στο λεγόμενο «κοινωνικό κεφάλαιο» και στην κοινωνική καινοτομία. Εντός των ορίων της Στρατηγικής για την «Ευρώπη 2020», η κοινωνική καινοτομία αποτελεί ξεχωριστή πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με στόχο τη συγκέντρωση όλων των φορέων της κοινωνίας των πολιτών και την αξιοποίησή τους προς μια δυναμική, επιχειρηματική και καινοτόμο Ευρώπη. Ειδικότερα για τις ευάλωτες-μειονεκτούντες ομάδες του πληθυσμού που παραμένουν αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας, η κοινωνική επιχειρηματικότητα μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο για την ένταξή τους σε αυτήν.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο** υπάρχουν κοινωνικές επιχειρήσεις στον τομέα παραγωγής βιολογικών προϊόντων, προστασίας του περιβάλλοντος, παροχής προσωπικών υπηρεσιών με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Επίσης αναθερμάνθηκε το ενδιαφέρον για τα κέντρα επιχειρηματικότητας της κοινότητας (community business) τα οποία αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την προσφορά κοινωνικών υπηρεσιών στην κοινότητα.

Στην **Ολλανδία** στο ίδιο μοντέλο οργάνωσης συστήνονται συνοικιακές αναπτυξιακές επιχειρήσεις ή συμπράξεις, με αντικείμενο προσανατολισμένο στην προστασία του περιβάλλοντος και στην ποιότητα ζωής των πολιτών.

Στη **Σουηδία** υπάρχουν κοινωνικοί συνεταιρισμοί στους τομείς της εκπαίδευσης ενηλίκων, της ψυχαγωγίας, του πολιτισμού, της παροχής προσωπικών υπηρεσιών κυρίως σε άτομα με ειδικές ανάγκες.

Στη **Φινλανδία** συστήνει εργατικούς συνεταιρισμούς με σκοπό την παροχή υπηρεσιών κατάρτισης και κοινωνικών υπηρεσιών. Ενισχύουν το αίσθημα του εθελοντισμού και δημιουργούν προϋποθέσεις ενσωμάτωσης κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων για ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Στην **Αυστρία** η κοινωνική οικονομία εμφανίζεται με την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών και ειδικότερα στη φροντίδα των παιδιών στο σπίτι από υπευθύνους (child - minder). Το 80% των μελών αυτών των ομάδων είναι κυρίως άτομα με ειδικές ανάγκες.

Στην **Ιρλανδία** δημιουργούνται αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί και συνεταιρισμοί με για άτομα με ψυχοκοινωνικές δυσκολίες. Σε αυτούς συμμετέχουν ποικίλοι εταίροι, όπως ΜΚΟ, κοινωνικές επιχειρήσεις, πιστωτικές ενώσεις, τοπικοί αναπτυξιακοί οργανισμοί.

Στο **Λουξεμβούργο** έχουν συσταθεί οργανισμοί ενσωμάτωσης μέσω οικονομικών δραστηριοτήτων με στόχο την ένταξη γυναικών και μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας. Δραστηριοποιούνται κυρίως στους τομείς του πολιτισμού, της εργασιακής ενσωμάτωσης, της γεωργίας, του περιβάλλοντος.

Στην **Γερμανία** έχουν αναπτυχθεί πρωτοβουλίες εργασιακής ενσωμάτωσης και δημιουργίας θέσεων εργασίας. Οι τρεις κύριες κατηγορίες οργανισμών που ξεχώρισαν και συμμετέχουν σε προγράμματα αγοράς εργασίας, ορισμένου χρόνου και χρηματοδοτούνται από το κράτος είναι οι ακόλουθες:

1. Οργανισμοί δημιουργίας απασχόλησης κάλυψης κοινωφελών δραστηριοτήτων
2. Ενώσεις για την δημιουργία απασχόλησης και ανάπτυξης
3. Κοινωνικές επιχειρήσεις (η υποστήριξη που προσφέρεται από το κράτος είναι χρονικά περιορισμένη, για 5 χρόνια το πολύ και έπειτα ο οργανισμός πρέπει να αυτοσυντηρηθεί).

Στην **Γαλλία** αναπτύσσονται πρωτοβουλίες εργασιακής ενσωμάτωσης ευάλωτων κοινωνικά και οικονομικά ομάδων με τη μορφή:

1. Τοπικών συνδέσμων (rigies de quartier – Επιχειρήσεις Κοινωνικής Ενσωμάτωσης)
2. Συνεταιρισμοί (επιχειρήσεις με κοινωνικό σκοπό και παροχής συλλογικών υπηρεσιών).

Στο **Βέλγιο** ο όρος επιχείρηση κοινωνικής οικονομίας έχει γίνει συνώνυμο των κοινωνικών πρωτοβουλιών – οργανισμών που στοχεύουν στην προώθηση της επαγγελματικής ένταξης των περιθωριοποιημένων, από την εργασία, ατόμων. Τις δύο τελευταίες δεκαετίες ένας μεγάλος αριθμός καινοτομιών έχει εισαχθεί σε αυτό το πεδίο οι οποίες αναγνωρίζονται και υποστηρίζονται από το δημόσιο τομέα.

Η **Ισπανία** είναι μια από τις χώρες που έχουν συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο για τις οργανώσεις κοινωνικής οικονομίας. Αποτελούνται από κοινωνικές συνεταιριστικές πρωτοβουλίες οι οποίες εστιάζουν στα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα δυσχέρειας μέχρι και αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Στην **Ιταλία** υπάρχουν δύο κατηγορίες δραστηριοποίησης των κοινωνικών φορέων:

1. Δραστηριοποιούνται σε υπηρεσίες υγείας, εκπαίδευσης, πρόνοιας για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Τύπου Α)
2. Στοχεύουν στην κοινωνική ενσωμάτωση ευπαθών ομάδων πληθυσμού (Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Τύπου Β).

Συμπερασματικά σε Διεθνές και Ευρωπαϊκό επίπεδο αναπτύσσεται και μία άλλη ιδιαίτερα σημαντική δραστηριότητα της Κ.Ο., οι εναλλακτικές πιστώσεις, τις οποίες αναπτύσσουν εναλλακτικοί χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί. Είναι οργανισμοί που προσφέρουν σε ιδιώτες και επιχειρήσεις εναλλακτικά χρηματοδοτικά προϊόντα (δάνεια με ευνοϊκές ρυθμίσεις, Μικροπιστώσεις, καταθετικά προϊόντα, Funds κ.ά.), με παράλληλη παροχή και υποστηρικτικών υπηρεσιών (επιχειρηματική υποστήριξη, εκπαίδευση, προβολή, παρακολούθηση κ.τ.λ.). Οι οργανισμοί αυτοί έχουν κυρίως κοινωνικούς στόχους, ήτοι υποστηρίζουν επιχειρήσεις που σέβονται ή

δραστηριοποιούνται στο περιβάλλον και τη βιώσιμη ανάπτυξη, απασχολούν άτομα αποκλεισμένα, αναπτύσσουν επενδύσεις με κοινωνική υπευθυνότητα.

Στο χώρο της εναλλακτικής πίστωσης, δραστηριοποιούνται περίπου 800 εναλλακτικοί χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί και ως επί το πλείστον συνεργάζονται με επιχειρήσεις που έχουν κοινωνικούς σκοπούς.

Κεφάλαιο 4^ο

Βασικοί Δείκτες Κοινωνικής και Συνεταιριστικής Απόδοσης

4.1 Οι Βασικοί Δείκτες Κοινωνικής και Συνεταιριστικής Απόδοσης

Αρχικά θεωρείται σκόπιμο να οριστεί το θεωρητικό πλαίσιο του management και των αρχών αποτελεσματικότητας, αποδοτικότητας και παραγωγικότητας. Η Αμερικάνικη Ένωση Management ορίζει το Management ως την εργασία μαζί με άλλους και μέσω άλλων, για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης αλλά και των μελών της.

Ο ορισμός αυτός:

- Δίνει έμφαση στον άνθρωπο μέσα στην επιχείρηση.
- Εστιάζει την προσοχή στα αποτελέσματα της επιχείρησης που πρέπει να επιτευχθούν.
- Περιλαμβάνει την αντίληψη ότι η επίτευξη των προσωπικών στόχων των μελών θα πρέπει να ενσωματώνονται στους στόχους της επιχείρησης.

Τα τρία βασικά στοιχεία του Management:

1. Η παραγωγικότητα, που αναφέρεται στην σχέση μεταξύ των εισροών και εκροών σε μια επιχείρηση ή ένα έργο (ένας από τους στόχους του management είναι η ελαχιστοποίηση του κόστους των εισροών).
2. Η αποδοτικότητα, που αναφέρεται στην προσπάθεια που απαιτείται για να γίνει ένα έργο – όσο μικρότερη είναι η προσπάθεια τόσο μεγαλύτερη είναι η αποδοτικότητα.
3. Η αποτελεσματικότητα, που αναφέρεται στη σωστή ολοκλήρωση των έργων που έχουν αναληφθεί από την επιχείρηση.

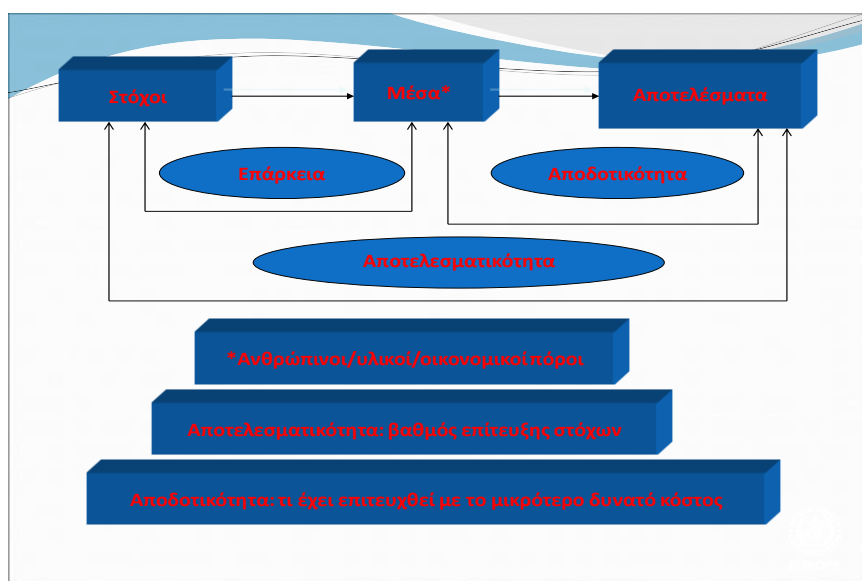
Αναλυτικότερα:

Αποδοτικότητα (Efficiency): είναι ο λόγος του κόστους παραγωγής ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος ή παρεχόμενης υπηρεσίας. Εκφράζεται σε χρηματικούς όρους ανά είδος προϊόντος ή υπηρεσίας.

Αποτελεσματικότητα (Effectiveness): είναι ο βαθμός στον οποίο επιτυγχάνονται οι στόχοι σε σχέση με κάποιο προκαθορισμένο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Εκφράζεται με δείκτες υγείας ή σε ποσοστό επιτυχίας στη διατήρηση ή βελτίωση της υγείας πχ (%) διαγνωσμένων περιπτώσεων καρκίνου του προστάτη για τη δοκιμασία PSA (Λιαρόπουλος, Λ. 2007).

Κάθε επιχείρηση ή κάθε πρόγραμμα που εφαρμόζει μία επιχείρηση, θέτει αρχικά τους **στόχους**. Για να επιτευχθούν οι τεθέντες στόχοι, η επιχείρηση χρησιμοποιεί **μέσα**, δηλαδή κινητοποιεί ανθρώπινους, υλικούς και οικονομικούς πόρους που έχει στη διάθεσή της, καταλήγοντας σε συγκεκριμένα επιθυμητά **αποτελέσματα** (σχήμα 3).

Η συσχέτιση μέσων και στόχων ελέγχεται μέσω της καταλληλότητας και της επάρκειας. Η συσχέτιση αποτελεσμάτων και στόχων εκφράζεται μέσω της αποτελεσματικότητας (δηλαδή τον βαθμό επίτευξης των στόχων). Η συσχέτιση αποτελεσμάτων και μέσων γίνεται με την χρησιμοποίηση της αποδοτικότητας (τι έχει επιτευχθεί με το μικρότερο δυνατό κόστος)



Εικόνα 2: Αποτελεσματικότητα – Αποδοτικότητα

Η Co-operatives^{UK} είναι ένας εθνικός οργανισμός με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο, ο οποίος προωθεί τη συνεργασία και αποσκοπεί στην ανάπτυξη των συνεταιριστικών επιχειρήσεων. Εργάζεται για να προωθήσει τη συνεταιριστική ιδέα σε ένα ευρύ φάσμα οικονομικών πεδίων, από καταναλωτικούς συνεταιρισμούς έως αθλητικούς συλλόγους, από την περιθαλψη έως τη γεωργία, από πιστωτικές ενώσεις έως κοινοτικά καταστήματα. Η χρηματική αξία της συνεταιριστικής οικονομίας στο Ηνωμένο Βασίλειο ανέρχεται σήμερα στα 38,5 δις ευρώ και διαθέτει 12,9 εκατομμύρια μέλη. Η Co-operatives^{UK} είναι το μεγαλύτερο κίνημα μελών στο Η.Β. (www.uk.coop)

Κατόπιν Ειδικής Συγκλήτου (Special Congress) το Νοέμβριο του 2001, η Co-operatives^{UK} ίδρυσε την Ομάδα Εργασίας Κοινωνικής & Συνεταιριστικής Απόδοσης (Key Social & Co-operative Performance Working Group), η οποία και ανέλαβε να προβεί σε προτάσεις με στόχο τη δημιουργία ενός συνόλου δεικτών προς μέτρηση της κοινωνικής και συνεταιριστικής απόδοσης από τα ίδια τα μέλη της Co-operatives^{UK}, ενώ παράλληλα έπρεπε να δώσει την ανάλογη καθοδήγηση για την εφαρμογή των δεικτών αυτών.

Η Ομάδα Εργασίας παρουσίασε αρχικά 16 δείκτες κατάλληλους να αξιολογούν με σαφήνεια και πληρότητα την κοινωνική και συνεταιριστική απόδοση. Οι 16 αυτοί δείκτες παρουσιάστηκαν σε τελικό προσχέδιο (exposure draft), μαζί με την απαιτούμενη καθοδήγηση για την εφαρμογή τους, το οποίο κατατέθηκε στη Σύγκλητο του 2003.

Λαμβάνοντας υπόψη τα σχόλια και τις γνώμες των μελών του Κινήματος, η Co-operatives^{UK} μείωσε τον αριθμό των δεικτών σε 10 και στη συνέχεια διεξήχθη πιλοτική άσκηση που περιλάμβανε 8 οργανισμούς από ποικίλους τομείς. Η πιλοτική αυτή μελέτη αποδείχθηκε εξαιρετικά θετική και χρήσιμη και είχε ως αποτέλεσμα την περαιτέρω βελτίωση των δεικτών, πριν αυτοί παρουσιαστούν επισήμως στη Σύγκλητο, το Μάιο του 2004. Οι 10 Βασικοί Δείκτες αποτελούν αναμφίβολα μια στέρεα βάση επάνω στην οποία οι συνεταιριστικοί οργανισμοί μπορούν να μετρούν, να επιβλέπουν και να εκθέτουν την κοινωνική, συνεταιριστική και περιβαλλοντική τους απόδοση.

4.2 Οι κοινωνικές και συνεταιριστικές αρχές των κοινωνικών επιχειρήσεων

Η Κοινωνική Οικονομία γίνεται έντονα αντιληπτή, όταν πραγματοποιηθεί η εμπέδωση των Συνεταιριστικών Αρχών που την διέπουν. Συγκεκριμένα θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στις Συνεταιριστικές Αρχές που είναι κοινές στις οργανώσεις της. Με άλλα λόγια, οι προσπάθειες επικεντρώνονται στο να αναδείξουν με όσο το δυνατόν περισσότερη ακρίβεια τους λόγους που συγκεκριμένες επιχειρήσεις και οργανισμοί διαφοροποιούνται μεταξύ τους, ακόμα και στο επίπεδο των ίδιων των συνεταιριστικών επιχειρήσεων. Ωστόσο, είναι ταγμένοι να εξυπηρετήσουν τον ίδιο σκοπό, καθώς και την κοινή μέθοδο που διακρίνει αυτούς τους οργανισμούς από τους άλλους που ανήκουν τόσο στον ιδιωτικό τομέα όσο και στο δημόσιο τομέα (Χρυσάκης Μ, και συν, 2002b).

Σήμερα υπάρχει μια ευρεία συμφωνία ότι τα κοινά χαρακτηριστικά αυτών των οργανισμών αφορούν στον παραγωγικό τους σκοπό και στην εσωτερική τους δομή. Υπάρχουν βέβαια διάφοροι τρόποι να οριστεί η Κ.Ο., ωστόσο, ο αναφερόμενος εδώ, έχει το πλεονέκτημα να συνδυάζει την νομική/θεσμική προσέγγιση με μια επιβεβαίωση των αξιών και των αρχών (κανόνες) που θεμελιώνουν την Κ.Ο. Ο ορισμός, ο οποίος έχει αποκτήσει ένθερμους υποστηρικτές στον Ευρωπαϊκό χώρο, αναφέρει: Η Κ.Ο. περιλαμβάνει οικονομικές δραστηριότητες που αναλαμβάνονται από συνεταιρισμούς και σχετικούς οργανισμούς, κοινωνίες αλληλοβοήθειας και σωματεία (ενώσεις), η ηθική στάση των οποίων διέπεται από τις ακόλουθες αρχές (www.diktio-kara):

1. Εθελοντική και ανοικτή συμμετοχή: Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις είναι εθελοντικές οργανώσεις, ανοικτές σε όλα τα πρόσωπα, τα οποία είναι ικανά να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες τους και να αποδεχτούν με προθυμία τις ευθύνες των μελών, χωρίς εθνικές, κοινωνικές, φυλετικές, πολιτικές ή θρησκευτικές διακρίσεις.

2. Δημοκρατικός έλεγχος των μελών: Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις είναι δημοκρατικές οργανώσεις, οι οποίες ελέγχονται από τα μέλη τους, τα οποία συμμετέχουν στη διαμόρφωση της πολιτικής και στη λήψη των αποφάσεων τους. Οι άνδρες και οι γυναίκες που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους ως αιρετοί αντιπρόσωποι είναι υπόλογοι στα μέλη. Πρωτίστως τα μέλη των συνεταιριστικών εταιρειών έχουν

ίσα εκλογικά δικαιώματα (ένα μέλος, μία ψήφος) και παράλληλα οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις είναι οργανωμένες με δημοκρατικό τρόπο.

3. Οικονομική συμμετοχή των μελών: Τα μέλη συμμετέχουν δίκαια στο κεφάλαιο της συνεταιριστικής τους επιχείρησης και στον έλεγχο του με δημοκρατικές μεθόδους. Μέρος, τουλάχιστον, αυτού του κεφαλαίου είναι συνήθως η κοινή περιουσία της συνεταιριστικής επιχείρησης. Τα μέλη συνήθως λαμβάνουν περιορισμένη αποζημίωση για το κεφάλαιο το οποίο καταβάλλουν ως προϋπόθεση της συμμετοχής τους. Τα μέλη διαθέτουν τα πλεονάσματα για όλους ή για οποιονδήποτε από τους ακόλουθους σκοπούς: Για ανάπτυξη της συνεταιριστικής επιχείρησης τους, πιθανόν με τη δημιουργία αποθεματικών, μέρος των οποίων τουλάχιστον θα πρέπει να είναι αδιάθετο. Για την παραχώρηση ωφελημάτων στα μέλη, ανάλογα με τις συναλλαγές που είχαν με τη συνεταιριστική επιχείρηση και για προώθηση άλλων δραστηριοτήτων που εγκρίνονται από τα μέλη.

4. Αυτονομία και ανεξαρτησία: Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις είναι αυτόνομες, αυτοβοηθούμενες οργανώσεις, ελεγχόμενες από τα μέλη τους. Εάν θα συνάψουν συμφωνίες με άλλους οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένων και των κυβερνήσεων, ή εάν θα εξασφαλίσουν κεφάλαια από εξωτερικές πηγές θα πρέπει να το πράττουν με όρους οι οποίοι διασφαλίζουν το δημοκρατικό έλεγχο που ασκείται από τα μέλη και συνάδουν με τη συνεταιριστική αυτονομία τους.

5. Εκπαίδευση, κατάρτιση και πληροφόρηση: Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις εξασφαλίζουν εκπαίδευση και κατάρτιση για τα μέλη, τους αιρετούς αντιπροσώπους, τους διευθυντές και τους υπαλλήλους τους έτσι ώστε να μπορούν να συμβάλλουν ενεργά στην ανάπτυξη των συνεταιριστικών εταιρειών τους. Ενημερώνουν το κοινό, ειδικότερα τη νέα γενιά και τους ηγέτες της κοινής γνώμης, για τη φύση του συνεργατισμού και τα ωφελήματα που προσφέρει.

6. Συνεργασία μεταξύ συνεταιριστικών επιχειρήσεων: Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις εξυπηρετούν τα μέλη τους περισσότερο αποτελεσματικά και ενδυναμώνουν το συνεταιριστικό κίνημα συνεργαζόμενες μεταξύ τους σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.

7. Κοινοτικό ενδιαφέρον: Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις εργάζονται για σταθερή ανάπτυξη των κοινοτήτων τους εφαρμόζοντας την πολιτική που αποφασίζετε από τα

μέλη τους. Οι βασικότεροι άξονες της συνεταιριστικής κοινωνικής πολιτικής, με την ευρύτερη έννοια του όρου, είναι η αύξηση του εθνικού προϊόντος, η αναδιανομή του εισοδήματος και του πλούτου, η περιφερειακή ανάπτυξη και η προώθηση προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα.

α. Αύξηση του εθνικού προϊόντος: Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις, με την οικονομική δραστηριότητα που αναπτύσσουν, συμβάλλουν στην αύξηση του εθνικού προϊόντος και στη βελτίωση των άλλων οικονομικών δεικτών της χώρας. Για παράδειγμα, η χρηματοδότηση της γεωργίας συμβάλλει στην αύξηση της γεωργικής παραγωγής, η διάθεση των αγροτικών προϊόντων σε αγορές του εξωτερικού στη βελτίωση του ισοζυγίου εξωτερικών συναλλαγών και του ισοζυγίου πληρωμών, η απασχόληση εργατικού δυναμικού στη μείωση της ανεργίας, η συνεταιριστική παρέμβαση στον καταναλωτικό τομέα στη συγκράτηση των τιμών και συνεπώς στη μείωση του ρυθμού αύξησης του πληθωρισμού κ.λπ.

β. Αναδιανομή του εισοδήματος και του πλούτου: Τα κέρδη των ιδιωτικών επιχειρήσεων διανέμονται στους μετόχους, ανάλογα με το ποσό που επενδύουν στην επιχείρηση, οι οποίοι συνήθως, είναι αριθμητικά ελάχιστοι. Στις συνεταιριστικές επιχειρήσεις τα πλεονάσματα που πραγματοποιούνται επιστρέφονται στα μέλη, είτε με τη μορφή χρημάτων, είτε με τη μορφή άλλων ωφελημάτων, ανάλογα με το μέγεθος της συνεργασίας τους με αυτές. Παράλληλα, οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις ανακόπτουν τις μονοπωλιακές τάσεις που αναπτύσσονται στην αγορά ακόμα και σε συνθήκες ελεύθερου ανταγωνισμού. Επίσης, οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις διαθέτουν τα χρηματικά μέσα που έχουν στη διάθεση τους για την ικανοποίηση των αναγκών των μελών τους χωρίς καμιά διάκριση. Τούτο έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση των εισοδημάτων των μελών και κυρίως εκείνων με τη χαμηλότερη οικονομική επιφάνεια.

γ. Περιφερειακή ανάπτυξη: Η συμβολή των συνεταιριστικών κινημάτων στην περιφερειακή ανάπτυξη είναι μεγάλης σημασίας. Η ιδιωτική επιχείρηση επιλέγει τον τόπο δραστηριότητας της με μόνο κριτήριο την απόδοση των επενδύσεων στις οποίες θα προβεί. Συνεπώς, η εγκατάσταση στην περιφέρεια είναι συνήθως αντιοικονομική για τις ίδιες. Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις αντίθετα ιδρύονται τοπικά για να εξυπηρετήσουν τα μέλη τους, ή επιλέγουν τον τόπο εγκατάστασης τους με κριτήριο το οικονομικό συμφέρον των μελών τους. Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις έχουν από

τη φύση τους τοπικό χαρακτήρα. Αναζητούν ευκαιρίες επένδυσης μόνο στη περιοχή τους και όχι σε όλη τη χώρα ή στο εξωτερικό. Κατά συνέπεια, τα κεφάλαια τους επενδύονται στην περιφέρεια και συμβάλλουν έτσι στην τοπική ανάπτυξη. Ορθά έχει διαπιστωθεί ότι οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις αποτελούν τους οικονομικούς και κοινωνικούς πνεύμονες της υπαίθρου.

δ. Προώθηση προγραμμάτων κοινωνικού χαρακτήρα: Οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις υιοθετούν προτάσεις των μελών τους ή εγκρίνουν πρωτοβουλίες της διοίκησης, οι οποίες έχουν έντονα κοινωνικό χαρακτήρα με τη στενότερη έννοια του όρου. Η προστασία του περιβάλλοντος, η ανάπτυξη πολιτιστικών δραστηριοτήτων, η στήριξη του αθλητισμού, η καλλιέργεια των ηθικών αξιών στη νέα γενιά, η συμπαράσταση στους ανθρώπους της τρίτης ηλικίας, η οικονομική και ηθική ενίσχυση αναξιοπαθούντων ατόμων κ.λπ. είναι μερικές από τις κατευθύνσεις της συνεταιριστικής κοινωνικής (Defourny J., 2001b)

Στην πρώτη αρχή δίνεται έμφαση στο γεγονός ότι οι δραστηριότητες που αναλαμβάνονται στον τομέα της Κ.Ο. θα πρέπει να αποσκοπούν στην παροχή υπηρεσιών προς τα μέλη τους ή την ευρύτερη κοινότητα, και δεν θα πρέπει να αποτελούν μέσον για την επίτευξη οικονομικής απόδοσης στο κεφάλαιο επένδυσης. Η πιθανή δημιουργία πλεονάσματος μπορεί να αποτελέσει ένα μέσο για την υλοποίηση αυτών των υπηρεσιών, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι το κυρίαρχο κίνητρο αυτής της δραστηριότητας.

Η αρχή της ανεξαρτησίας στη διοίκηση αυτών των δραστηριοτήτων συνιστά κατά πρώτο λόγο και έναν τρόπο διάκρισης της κοινωνικής οικονομίας από την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών του δημόσιου τομέα. Οι οικονομικές δραστηριότητες του δημόσιου τομέα, σε γενικές γραμμές, δεν επωφελούνται από μια ευρύτερη ανεξαρτησία η οποία και προσδίδει την απαραίτητη ώθηση στις εθελοντικές πρωτοβουλίες.

Η ανάγκη για μια δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων πηγάζει από την ανάγκη εφαρμογής της αρχής «ένα άτομο μια ψήφος» και όχι «μια μερίδα μια ψήφος», ή τουλάχιστον της εφαρμογής ενός αυστηρού περιορισμού του αριθμού των ψήφων κατά άτομο στα όργανα λήψης αποφάσεων. Υπάρχει ποικιλία τέτοιων αποτελεσματικών πρακτικών, οι οποίες εδράζονται στην γενική αρχή ότι η θέση του

μέλους, και η συμμετοχή του στην λήψη αποφάσεων, δεν επηρεάζονται από το μερίδιο κεφαλαίου που κατέχει.

Όσον αφορά την τελευταία αρχή (προτεραιότητα στα άτομα και την εργασία έναντι του κεφαλαίου), αυτή καλύπτει ένα ευρύ φάσμα πρακτικών που εφαρμόζουν οι οργανισμοί της Κ.Ο.: περιορισμένη αποδοτικότητα του κεφαλαίου, διανομή του πλεονάσματος μεταξύ των εργαζομένων ή μελών/χρηστών υπό τη μορφή δώρου («bonus»), δημιουργία αποθεματικού για ανάπτυξη της επιχείρησης, άμεση χρήση πλεονάσματος για κοινωνικούς σκοπούς.

«Η Κοινωνική Οικονομία/Επιχειρήσεις δεν έχουν ως αυτοσκοπό το κέρδος - αλλά – το κέρδος ως μέσον για να εκπληρώσουν την κοινωνική της αποστολή».

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 5^ο

ΥΛΙΚΟ - ΜΕΘΟΔΟΣ

5.1 Σκοπός της μελέτης

Βασική υπόθεση της μελέτης αποτέλεσε το γεγονός ότι τα άτομα με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα έχουν ανάγκη κοινωνικής ένταξης, και ένα εργαλείο προς αυτή την κατεύθυνση μπορούν να αποτελέσουν οι Κοι.Σ.Π.Ε. ευκαιρία να ενταχθούν κοινωνικά μέσω της επαγγελματικής ένταξης, σε ένα αρχικά προστατευμένο περιβάλλον όπως αυτό γίνεται από τους Κοι.Σ.Π.Ε.. Για τη νέα αυτή μορφή κοινωνικής επιχείρησης δεν έχει «μετρηθεί» μέχρι σήμερα η απόδοση, είτε σε οικονομικούς, είτε σε μη οικονομικούς όρους, αλλά επίσης δεν έχει γίνει κάποια συγκριτική μελέτη πλεονεκτημάτων λειτουργίας αυτών των «επιχειρήσεων»

Ένα ακόμα στοιχείο προβληματισμού ήταν και η απουσία εργαλείου μέτρησης της απόδοσης στους φορείς της Κ.Ο. Η συνεχής αύξηση των κοινωνικών επιχειρήσεων τα τελευταία 6 χρόνια στη χώρα μας, καταδεικνύει και την αναγκαιότητα για την μέτρηση της απόδοσης της παρούσας κοινωνικο-οικονομικής δράσης των συνεταιρισμών. Αυτό υλοποιείται μάλιστα ενόψει του γεγονότος ότι το 2012 έχει χαρακτηριστεί ως έτος κοινωνικής επιχειρηματικότητας.

Αναλυτικότερα ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι:

1. Η επιλογή κατάλληλου εργαλείου για την αξιολόγηση της κοινωνικής & συνεταιριστικής απόδοσης των Κοινωνικών Επιχειρήσεων,
2. Η προσαρμογή του εργαλείου Β.Δ.Κ.Σ.Α. στην Ελληνική γλώσσα – πραγματικότητα,
3. Η εφαρμογή του εργαλείου Β.Δ.Κ.Σ.Α. σε επιλεγμένους Κοι.Σ.Π.Ε..

Τα ερευνητικά ερωτήματα παρουσιάζονται στον πίνακα 9.

Πίνακας 9: Τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας

A/A	Ερευνητικά ερωτήματα
1	Υπάρχουν κατάλληλα εργαλεία για την αξιολόγηση της κοινωνικής & συνεταιριστικής απόδοσης των κοινωνικών επιχειρήσεων;
2	Μπορούν αυτά τα εργαλεία να εφαρμοστούν στους Κοι.Σ.Π.Ε.;
3	Ποια τα αποτελέσματα εφαρμογής δεικτών κοινωνικής & συνεταιριστικής απόδοσης σε Κοι.Σ.Π.Ε. που λειτουργούν πάνω από έξι (6) χρόνια;
4	Ποια τα οφέλη των ατόμων με ψυχική νόσο από την εργασία τους στο προστατευμένο περιβάλλον των Κοι.Σ.Π.Ε.;

Εργαλείο της μελέτης

Για την επιλογή του εργαλείου της μελέτης διενεργήθηκε συστηματική ανασκόπηση της ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας μετά το 2001, μέσω της βάσης δεδομένων Google Scholar με σκοπό την εξεύρεση των καταλληλότερων εργαλείων.

Λέξεις κλειδιά: Κοινωνική Οικονομία, Κοινωνικές Επιχειρήσεις, Δείκτες αποδοτικότητας, Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης, Δείκτες Κοινωνικής & Συνεταιριστικής Απόδοσης

Η συστηματική ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας ακολούθησε τα παρακάτω κριτήρια:

- Οι πηγές έπρεπε να εμφανίζουν αυξημένο δείκτη απήχησης.
- Το περιεχόμενο τους να είναι συναφές με το αντικείμενο της Κ.Ο. και των Κοι.Σ.Π.Ε.
- Τα ειδικά εργαλεία να είναι εφαρμόσιμα σε φορείς Κ.Ο.

Επιλέχθηκε το εργαλείο ‘‘Key Social & Co-operative Performance Indicators’’ (www.cooperatives-uk.coop) της Co-operatives UK (www.uk.coop). Πρόκειται για ένα εργαλείο που δημιουργήθηκε για τις ανάγκες των κοινωνικών επιχειρήσεων (www.ica.coop) στο Ηνωμένο Βασίλειο. Κατόπιν πραγματοποιήθηκε μετάφραση του εργαλείου αφού πρώτα λήφθηκε η σχετική άδεια. Το πρωτότυπο κείμενο, έκτασης 33 σελίδων, περιλάμβανε λεπτομερή ανάλυση του κάθε δείκτη, σχετικά με τη

χρησιμότητά του, το πεδίο το οποίο καλύπτει, τις μεθόδους συλλογής δεδομένων για αυτόν, τη σχέση του με τις Συνεταιριστικές Αξίες και Αρχές, την ερμηνεία που πρέπει να δοθεί, τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να παρουσιαστεί, περαιτέρω πηγές και μελέτη παραδειγμάτων. Η εσωτερική συνέπεια μελετήθηκε με το δείκτη εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach, ο οποίος έδειξε υψηλή εσωτερική αξιοπιστία (>0,71). Ο ερευνητικός πληθυσμός περιέλαβε το σύνολο των μελών των τριών υπό μελέτη συνεταιρισμών. Οι δέκα δείκτες του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται στον πίνακα 10.

Πίνακας 10: Παρουσίαση των 10 δεικτών

A/A	Δείκτης
1 ^{ος}	Οικονομική ανάμειξη των μελών.
2 ^{ος}	Δημοκρατική συμμετοχή των μελών.
3 ^{ος}	Συμμετοχή εργαζομένων και μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης.
4 ^{ος}	Ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας προσωπικού.
5 ^{ος}	Προφίλ προσωπικού – φύλο και εθνικότητα.
6 ^{ος}	Ικανοποίηση των πελατών.
7 ^{ος}	Ηθικά ζητήματα κατά τη λήψη αποφάσεων για τις προμήθειες και τις επενδύσεις.
8 ^{ος}	Επενδύσεις σε κοινοτικές και συνεταιριστικές πρωτοβουλίες.
9 ^{ος}	Εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα (CO ₂).
10 ^{ος}	Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών.

5.2 Παρουσίαση των δέκα δεικτών κοινωνικής και συνεταιριστικής απόδοσης

Καθώς όλοι οι συνεταιρισμοί ανήκουν στα μέλη τους, ο καλύτερος τρόπος να μετρήσουμε την απόδοσή τους είναι να ρωτήσουμε τα ίδια τα μέλη. Αν και οι Ε.Π.Ε. επικεντρώνονται κατά κύριο λόγο στην αξία των μετόχων τους και στα συμφέροντα των εξωτερικών επενδυτών τους, οι συνεταιρισμοί έχουν ως στόχο να προσδώσουν την «αξία των μελών τους».

Ωστόσο, ακόμη και για τις μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεις, είναι ιδιαίτερα χρήσιμο να διαθέτουμε αριθμητικά στοιχεία, ώστε τα μέλη να ενημερώνονται για την εξέλιξη

και την πρόοδο της συνεταιριστικής προσπάθειας. Τα τελευταία χρόνια, η Co-operatives^{UK} έχει δημιουργήσει ένα πρακτικό πλαίσιο εντός του οποίου μετράται η συνεταιριστική απόδοση, χρησιμοποιώντας ως εργαλείο ένα σύνολο κοινών δεικτών και σημείων αναφοράς.

Οι δείκτες εντάσσονται σε δύο κατηγορίες: τους οικονομικούς, οι οποίοι επικεντρώνονται στην οικονομική απόδοση του τομέα λιανικής, και τους μη οικονομικούς, οι οποίοι σχετίζονται με τη συνεταιριστική, κοινωνική και περιβαλλοντική απόδοση, ζητήματα που αφορούν τα μέλη και τους βασικούς ενδιαφερόμενους.

Υπάρχουν συνεταιρισμοί που δραστηριοποιούνται σε πολλούς διαφορετικούς τομείς της οικονομίας, επομένως οι δείκτες δε σχετίζονται πάντοτε με όλες τις επιχειρήσεις. Έτσι, θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ως σημείο εκκίνησης, προκειμένου να αναδειχθούν ζητήματα και ερωτήματα που θα απασχολήσουν τον εκάστοτε συνεταιρισμό.

Οι δείκτες δίδονται στους συνεταιρισμούς προς αυτοαξιολόγηση. Κανένα εμπορικό σήμα δε σχετίζεται με τους παραπάνω δείκτες. Η συλλογή δεδομένων αυτοαξιολόγησης των συνεταιρισμών θα γεννήσουν μια δεξαμενή από τέτοια δεδομένα μέτρησης της απόδοσης (σε μη οικονομικούς όρους). Δυνητικά από αυτήν την διαδικασία θα προκύψει η δυνατότητα μελλοντικά, να πραγματοποιηθεί συγκριτική αξιολόγηση των κοινωνικών συνεταιρισμών είτε για το σύνολο των δεικτών είτε για μεμονωμένους δείκτες

Δυνητικά Οφέλη

- Οι δείκτες είναι ένα πρώτο βήμα στη διασφάλιση της τήρησης των συνεταιριστικών αρχών και αξιών και της δυνατότητας των συνεταιρισμών να επιδείξουν το παραπάνω σε ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων.
- Οι Β.Δ.Κ.Σ.Α. είναι αρκετά σαφείς και επίσης είναι τυποποιημένοι προς διευκόλυνση της χρήσης τους. Τα αποτελέσματά τους μπορούν να συγκριθούν για πολλούς διαφορετικούς οργανισμούς.

- Μπορούν να επιδείξουν στους πελάτες τα οφέλη των συνεταιρισμών. Ένας από τους δείκτες επικεντρώνεται πιο συγκεκριμένα στην ικανοποίηση των πελατών.
- Οι δείκτες μπορεί να χρησιμεύσουν σε επενδυτές/χρηματοδότες με ηθικά κίνητρα/με ηθική δεοντολογία, καθώς θα τους βοηθήσουν να λάβουν θετικές αποφάσεις χρηματοδότησης/επένδυσης. Οι δείκτες είναι ένα πρώτο βήμα στην επίδειξη της κοινωνικής προστιθέμενης αξίας των συνεταιρισμών ή άλλων κοινωνικών επιχειρήσεων όσον αφορά σε αποφάσεις για τις προμήθειες.

Πιθανοί περιορισμοί

- Η χρήση τυποποιημένων, αντιπροσωπευτικών πληροφοριών είναι ωφέλιμη, αλλά ταυτόχρονα μπορεί να αποτελέσει εμπόδιο. Οι δείκτες επικεντρώνονται στη μέτρηση ποσοτικών, αριθμητικών δεδομένων, τα οποία πρέπει να ερμηνευθούν ώστε να χρησιμοποιηθούν προς βελτίωση του οργανισμού ή για να αποδειχθεί η αξία του.

Ποιος μπορεί να χρησιμοποιήσει τους Β.Δ.Κ.Σ.Α.;

Οι δείκτες προορίζονται κυρίως για τους συνεταιρισμούς, αλλά κάθε οργανισμός που (ενσαρκώνει) τις συνεταιριστικές αξίες και αρχές μπορεί να τους βρει χρήσιμους. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν από οργανισμούς κάθε μεγέθους, αν και απαιτείται περαιτέρω ανάπτυξη και εξέλιξή τους ώστε να επιτευχθεί αυτός ο βαθμός (καθολικότητας).

Ηγεσία

Οι Β.Δ.Κ.Σ.Α. μπορούν να χρησιμοποιηθούν από οποιονδήποτε μέσα στον οργανισμό, αρκεί το άτομο αυτό να έχει πρόσβαση στα απαιτούμενα αρχεία/μητρώα και τις απαραίτητες πληροφορίες για κάθε δείκτη. Θα ήταν καλό για τον οργανισμό να δεσμευτεί ως προς τη χρήση των δεικτών, ώστε αυτοί να (καθοδηγούν) τις αποφάσεις διαχείρισης και να συμβάλλουν στη βελτίωση. Έτσι, η διαδικασία μέτρησης θα είναι όσο το δυνατόν πιο χρήσιμη.

Πρόοδος και ικανότητα

Δεν χρειάζεται κάποια συγκεκριμένη ικανότητα ή εξειδίκευση. Οι δείκτες συνοδεύονται από σαφή καθοδήγηση για τον τρόπο με τον οποίο μετράται ο καθένας.

Χρόνος του προσωπικού

Ο χρόνος που θα διαθέσει το προσωπικό για να εφαρμόσει τη χρήση των δεικτών θα πρέπει να βρίσκεται στο χαμηλότερο βαθμό/σημείο όλων των εργαλείων και αυτό έχει επιβεβαιωθεί από την έως τώρα εμπειρία εφαρμογής τους. Δεν έχει διεξαχθεί έως τώρα κάποια πιλοτική εφαρμογή όλων των δεικτών μέσα στο ίδιο οργανισμό στην χώρα μας.

Υποστήριξη και πληροφόρηση

Οι εξωτερικοί σύμβουλοι δε θεωρούνται απαραίτητοι, αλλά ο οργανισμός μπορεί να επιλέξει να τους χρησιμοποιήσει εάν το επιθυμεί. Αναμένεται πως οι συνεταιρισμοί θα χρησιμοποιήσουν τους δείκτες σε ετήσια βάση, αλλά οι δείκτες που είναι πιο σημαντικοί για την επιχείρηση μπορούν να μετρώνται πιο συχνά (π.χ. ανά τρίμηνο).

Δείκτης 1^{ος}: Οικονομική ανάμειξη των μελών

Οι συνεταιρισμοί λειτουργούν με στόχο την εξυπηρέτηση των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών αναγκών των μελών τους. Η οικονομική ανάμειξη των μελών είναι θεμελιώδους σημασίας για τους συνεταιρισμούς.

Ο δείκτης αυτός καταδεικνύει το βαθμό στον οποίο τα μέλη εμπλέκονται στους συνεταιρισμούς σε οικονομικό επίπεδο. Επομένως, είναι επίσης ενδεικτικός του βαθμού στον οποίο οι συνεταιρισμοί ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους ώστε να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες των μελών τους. Το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό για την εξασφάλιση μιας ισχυρής βάσης μελών, η οποία είναι απαραίτητη για τη μελλοντική εξέλιξη του συνεταιριστικού κινήματος.

Δείκτης 2^{ος}: Δημοκρατική συμμετοχή των μελών

Οι συνεταιρισμοί είναι δημοκρατικοί οργανισμοί, των οποίων τον έλεγχο έχουν τα ίδια τα μέλη του, τα οποία και συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση πολιτικών και τη λήψη αποφάσεων. Ένα ενεργό και δραστήριο σώμα μελών αποτελεί βασικό στοιχείο

ενός επιτυχημένου και αποδοτικού συνεταιρισμό. Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να καταβάλλουν μεγάλες προσπάθειες ώστε να ενθαρρύνουν και να διευκολύνουν τη συμμετοχή των μελών τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Ο δείκτης αυτός παρέχει τη δυνατότητα να καταδειχθεί, τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά, ο τρόπος με τον οποίο ο συνεταιρισμός προσπαθεί να επιτύχει το σκοπό αυτό, για κάθε μεμονωμένο μέλος.

Δείκτης 3^{ος}: Συμμετοχή εργαζομένων και μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης

Η συμμετοχή των εργαζομένων και των μελών του συνεταιρισμού σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης μπορεί να υποδείξει το βαθμό στον οποίο ο ίδιος ο συνεταιρισμός εκτιμά και υπολογίζει τους βασικούς αυτούς ενδιαφερόμενους και τον τρόπο με τον οποίο τους παρέχει τη δυνατότητα να συνεισφέρουν στην επιτυχημένη πορεία του οργανισμού.

Η κατάρτιση και η εκπαίδευση είναι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του προσωπικού τόσο σε εσωτερικό επίπεδο (δλδ. μέσα στον ίδιο το συνεταιρισμό) όσο και σε επίπεδο εξωτερικών ενδιαφερομένων (π.χ. πελάτες), ενώ παράλληλα παρέχουν στους εργαζόμενους τις τεχνικές ικανότητες και την εξειδίκευση που χρειάζονται ώστε να φέρουν εις πέρας τις εργασιακές τους υποχρεώσεις. Τα δύο αυτά στοιχεία βοηθούν επίσης στη διασφάλιση της υγείας, της ασφάλειας και της ευημερίας των εργαζομένων. Η κατάρτιση και η εκπαίδευση αποτελούν σημαντικότερη επένδυση (σε χρόνο και χρήμα) σε έναν εργαζόμενο και «εξασφαλίζουν» στο προσωπικό ένα αίσθημα χρησιμότητας, βελτιώνουν την ικανοποίηση από την εργασία και συμβάλλουν ώστε το εργατικό δυναμικό να έχει κίνητρα. Το συγκριτικό πλεονέκτημα προκύπτει από την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου ενός οργανισμού και η αποτελεσματική κατάρτιση και εκπαίδευση μπορεί να συμβάλει στη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και τα υψηλότερα κέρδη.

Οι συνεταιρισμοί τελούν υπό καθεστώς συνιδιοκτησίας και δημιουργούνται για να ανταποκριθούν στις κοινές ανάγκες των μελών τους. Ανήκουν στα μέλη τους και διοικούνται δημοκρατικά από αυτά. Η συμμετοχή των μελών είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική λειτουργία ενός συνεταιρισμού και η κατάρτιση και

εκπαίδευση των μελών παίζει σημαντικότατο ρόλο ώστε να μπορέσουν τα μέλη να συμμετέχουν πλήρως στο συνεταιρισμό.

Δείκτης 4^{ος}: Ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας προσωπικού

Τα δεδομένα σχετικά με τα ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας του προσωπικού μπορούν να υποδείξουν το βαθμό στον οποίο ένας συνεταιρισμός είναι σε θέση να ελέγξει και να περιορίσει τους κινδύνους για την Υγιεινή και την Ασφάλεια των εργαζομένων του αλλά και των υπολοίπων.

Η κακή κατάσταση της υγείας που σχετίζεται με την εργασία είναι δαπανηρή για τον εργοδότη και δε συμβάλλει στο μακροπρόθεσμο συμφέρον του εργαζόμενου. Η κλίμακα του κόστους που προκύπτει από την απουσία ενός εργαζόμενου είναι τόσο υψηλή, ώστε και η παραμικρή βελτίωση στον τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας μπορεί να βοηθήσει στον έλεγχο των δαπανών σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό τι σε άλλους τομείς της επιχείρησης τους οποίους εποπτεύει για το σκοπό αυτό η διοίκηση. Σε κάθε βιομηχανία με υψηλή ένταση εργασίας, ο τομέας που παρουσιάζει το υψηλότερο επίπεδο απώλειας ελέγχου είναι αυτός της υγείας. Καθώς τα περιστατικά απουσιών που καταγράφονται προκύπτουν από επουσιώδεις αιτίες, οι προοπτικές για καλύτερη διαχείριση των δαπανών στον τομέα αυτό γίνονται ακόμη πιο ευοίωνες.

Η μέτρηση της Υγιεινής και Ασφάλειας μπορεί να βοηθήσει ποικιλοτρόπως στον έλεγχο και τη μείωση του κινδύνου, όπως για παράδειγμα με την πληροφόρηση σχετικά με τη λειτουργία του συστήματος στην πράξη, τον εντοπισμό των επιμέρους τομέων όπου χρειάζονται διορθωτικές ενέργειες και τη δημιουργία βάσεων για συνεχή βελτίωση. Η μέτρηση της αποτελεσματικής απόδοσης θα δώσει τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο απόδοσης αλλά και με τους λόγους για τους οποίους η απόδοση βρίσκεται στον παρόν επίπεδο.

Αν και τα υψηλά ποσοστά τραυματισμών υποδεικνύουν ως ένα βαθμό αποτυχία στον έλεγχο των κινδύνων και τη διαχείριση της Υγιεινής και Ασφάλειας, η υγεία στο χώρο εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις εργασιακές πρακτικές γενικότερα. Ζητήματα όπως οι δυνατότητες κατάρτισης και ανάπτυξης, οι ίσες ευκαιρίες, η δυνατότητα για ευέλικτη εργασία και ο τρόπος διαχείρισης του προσωπικού παίζουν σημαντικό ρόλο για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

Δείκτης 5^{ος}: Προφίλ προσωπικού – φύλο και εθνικότητα

Μια πολιτική ίσων ευκαιριών αντιπροσωπεύει τη δέσμευση ενός οργανισμού για την ανάπτυξη και εφαρμογή εργασιακών διαδικασιών και πρακτικών οι οποίες δε κάνουν διακρίσεις ανάλογα με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την εθνική προέλευση, τη θρησκεία κ.λπ.

Η παρακολούθηση του προφίλ του εργατικού δυναμικού για το φύλο και την εθνικότητα μέσα σε έναν οργανισμό βοηθά να αναδειχθούν πιθανές ανισότητες, να αναζητηθούν οι υποκείμενες αιτίες αυτών των ανισοτήτων και να εξαλειφθούν φαινόμενα άδικης, άνισης ή μειονεκτικής μεταχείρισης. Χωρίς την παρακολούθηση αυτή, ο οργανισμός δε θα είναι σε θέση να αναγνωρίσει εάν πράγματι προσφέρει ίσες ευκαιρίες σε όλες τις επιμέρους ομάδες.

Η προώθηση των ίσων ευκαιριών εξασφαλίζει πως ο οργανισμός πληρεί τις νομικές του υποχρεώσεις. Πέραν τούτου, όμως, ακόμη πιο σημαντικό είναι το γεγονός ότι κατ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζει την αποτελεσματική χρήση των ανθρώπινων πόρων του και μπορεί να συμβάλλει στην επίτευξη των επιχειρηματικών του στόχων, μέσω της αξιοποίησης των ικανοτήτων όλων των μελών του προσωπικού.

Δείκτης 6^{ος}: Ικανοποίηση των πελατών

Οι καταναλωτές έχουν πολλές προσδοκίες από έναν οργανισμό. Οι προσδοκίες αυτές καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα, από την ποιότητα, την τιμή, την αξία των προϊόντων και των υπηρεσιών, θέματα υγιεινής και ασφάλειας έως ευρύτερα ζητήματα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο ένας οργανισμός δραστηριοποιείται επιχειρηματικά. Η μέτρηση της ικανοποίησης των πελατών θα υποδείξει το βαθμό στον οποίο ο οργανισμός ανταποκρίνεται στις παραπάνω προσδοκίες –σε καθημερινή βάση ή για συγκεκριμένα ζητήματα– καθώς και το βαθμό στον οποίο ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πελατών. Υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της διατήρησης της πελατείας και της ικανοποίησής της. Οι πελάτες που έχουν μείνει ικανοποιημένοι από τις παροχές του οργανισμού (προϊόντα, υπηρεσίες κ.τ.λ.) είναι πολύ πιθανό να επιστρέψουν και να προτιμούν όλο και συχνότερα το συγκεκριμένο οργανισμό και ακόμη μπορεί να προτείνουν τον οργανισμό σε άλλα άτομα, διευρύνοντας έτσι την πελατεία. Επομένως, η κάλυψη των αναγκών των πελατών αποτελεί συστατικό στοιχείο του ενάρετου

κύκλου του συνεταιρισμού, το οποίο συνδέει τους κοινωνικούς σκοπούς με την εμπορική επιτυχία.

Η μέτρηση της ικανοποίησης των πελατών θα βοηθήσει να διατηρήσει ή και να αυξήσει ο συνεταιρισμός την πελατεία του, ενώ παράλληλα θα δώσει έμφαση και θα αναδείξει τομείς της επιχείρησης όπου χρειάζεται βελτίωση.

Δείκτης 7^{ος}: Ηθικά ζητήματα κατά τη λήψη αποφάσεων για τις προμήθειες και τις επενδύσεις

Όλοι οι συνεταιρισμοί οφείλουν να δραστηριοποιούνται σύμφωνα με ορισμένες ηθικές αρχές, δηλαδή με τρόπο που να μην καταπατά άμεσα ή έμμεσα τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα (όπως η απαγόρευση της δουλείας, των βασανιστηρίων ή των διακρίσεων) και που να έχει το μικρότερο δυνατό αντίκτυπο στο περιβάλλον.

Κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα έχει τόσο περιβαλλοντικές όσο και κοινωνικές συνέπειες, αν και ορισμένες από αυτές είναι πιο ευδιάκριτες από άλλες. Ο τρόπος διαχείρισης των χρηματικών πόρων του συνεταιρισμού (π.χ. μέσω αγορών ή επενδύσεων) είναι μια από τις αφανείς συνέπειες, η οποία όμως μπορεί να έχει πολύ σημαντικές επιπτώσεις.

Προκειμένου να βοηθήσουν οι συνεταιρισμοί στη διατήρηση και το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στην προστασία του περιβάλλοντος, θα πρέπει να λάβουν υπόψη ηθικά ζητήματα που αφορούν την αγορά προϊόντων και υπηρεσιών, το δανεισμό και την επένδυση χρημάτων. Αυτό σημαίνει πως θα πρέπει να ελέγχουν εξονυχιστικά τις διαδικασίες προμήθειας, για να εξασφαλίσουν πως η προμήθεια προϊόντων και υπηρεσιών δε συνδέεται με την καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την υπερβολική ρύπανση, το μη δίκαιο εμπόριο ή την κακή μεταχείριση των ζώων. Σημαίνει επίσης την επιθεώρηση των επενδύσεων, έτσι ώστε να διασφαλιστεί πως οι πόροι δε χρησιμοποιούνται για τη στήριξη κυβερνήσεων ή άλλων επιχειρήσεων που δεν τηρούν τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα, που εμπλέκονται σε παράνομο εμπόριο όπλων ή δραστηριοποιούνται χρησιμοποιώντας διεφθαρμένες πρακτικές.

Ο δείκτης αυτός θα βοηθήσει να καταδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο οι συνεταιρισμοί επιδιώκουν να δραστηριοποιούνται σύμφωνα με ορισμένες ηθικές αρχές.

Λαμβάνοντας υπόψη ηθικά ζητήματα που αφορούν στις επενδύσεις και τις προμήθειες, οι συνεταιρισμοί θα αποκομίσουν μια σειρά από οφέλη, όπως: η διασφάλιση της τήρησης της ισχύουσας νομοθεσίας, η ανταπόκριση στις προσδοκίες των μελών, των πελατών και άλλων ενδιαφερομένων, η τήρηση των συνεταιριστικών αρχών και αξιών τους και η μείωση του κινδύνου που σχετίζεται με τη δυσφήμιση και την αδυναμία ανεφοδιασμού.

Δείκτης 8^{ος}: Επενδύσεις σε κοινοτικές και συνεταιριστικές πρωτοβουλίες

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για να αναμειχθεί ένας οργανισμός σε κοινοτικές πρωτοβουλίες, όπως:

- Το αίσθημα ηθικής και κοινωνικής ευθύνης, το οποίο ταυτόχρονα ανταποκρίνεται στις προσδοκίες της κοινωνίας
- Η πίστη πως οι οργανισμοί έχουν μακροπρόθεσμα συμφέροντα από την καλλιέργεια μιας υγιούς κοινότητας («διαφωτισμένο προσωπικό συμφέρον»)
- Η επιθυμία να προωθήσουν την κοινωνική ενσωμάτωση
- Η γνώση πως οι παρεμβάσεις στην κοινότητα, που περιλαμβάνουν εργαζομένους, πελάτες και προμηθευτές, μπορούν να έχουν άμεσα οφέλη μέσω της αυξημένης κερδοφορίας, την δυναμικότερης εικόνας της εταιρείας, του μειωμένου κόστους, το καλύτερο φρόνημα των εργαζομένων και τη βελτιωμένη «πίστη» των πελατών

Σύμφωνα με δημοσκόπηση της Moti (Ιούλιος-Αύγουστος 2002) σχετικά με τη φήμη των εταιρειών, το 75% του πληθυσμού πιστεύει πως στη βιομηχανία και το εμπόριο δε δίδεται αρκετή σημασία στις κοινότητες δραστηριοποίησής τους. Αφού οι κοινοτικές επενδύσεις είναι συχνά η πλέον ορατή πλευρά του προγράμματος κοινωνικής ευθύνης ενός οργανισμού, η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης για το δείκτη αυτό μπορεί να βοηθήσει να καταδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο οι οργανισμοί ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των ενδιαφερομένων. Είναι εξαιρετικά σημαντικό για τους οργανισμούς να μετρούν και να παρουσιάζουν τις κοινοτικές επενδύσεις, αφού η κοινοτική υποστήριξη βρίσκεται στο επίκεντρο της συνεταιριστικής αποστολής και των συνεταιριστικών αξιών και παράλληλα αποτελεί σημαντικότερη έκφανση του

ενάρτετου κύκλου των συνεταιρισμών. Είναι επίσης μια ευκαιρία να διευθετηθεί το ζήτημα της κοινωνικής ενσωμάτωσης, το οποίο αποτελεί προτεραιότητα της κυβέρνησης.

Ο δείκτης αυτός παρουσιάζει επίσης πώς οι συνεταιρισμοί υποστηρίζουν άλλους συνεταιρισμούς με την επένδυση χρόνου και/ή χρημάτων σε αυτούς, ως γενικότερη ένδειξη υποστήριξης του συνεταιριστικού κινήματος, βοηθώντας έτσι να καλυφθούν οι ανάγκες των τοπικών κοινοτήτων και προωθώντας την κοινωνική ενσωμάτωση.

Δείκτης 9^{ος}: Εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα (CO₂)

Οι εκπομπές CO₂ είναι άμεσο αποτέλεσμα της καύσης ορυκτών καυσίμων. Τα ορυκτά καύσιμα χρησιμοποιούνται στην παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος και αερίου για θέρμανση, φως, παραγωγικές διαδικασίες κ.τ.λ., καθώς και ως καύσιμο οχημάτων. Το CO₂ είναι καταστροφικό για το περιβάλλον. Είναι ένα αέριο του θερμοκηπίου και ο μεγαλύτερος «χορηγός» του φαινομένου του θερμοκηπίου – δηλαδή της διαδικασίας κατά την οποία μεταβάλλονται τα κλιματικά συστήματα του πλανήτη μας και η οποία οδηγεί σε μια γενικευμένη άνοδο των θερμοκρασιών παγκοσμίως, καθώς και σε συχνότερη εμφάνιση ακραίων καιρικών φαινομένων, όπως οι πλημμύρες.

Οι προσπάθειες της παγκόσμιας κοινότητας για τη μείωση των εκπομπών CO₂ αντανακλώνται στο Πρωτόκολλο του Κιότο.

Η μείωση των εκπομπών CO₂ αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την αποτελεσματική εθνική ανταπόκριση στην πρόκληση της κλιματικής αλλαγής. Οι κυβερνητικές πολιτικές, όπως η επιβολή φόρου για τη χρήση ενεργειακών πόρων στη βιομηχανία, το εμπόριο και τον ιδιωτικό τομέα, μπορούν να δώσουν ένα επιπλέον κίνητρο στις επιχειρήσεις να μειώσουν τις εκπομπές CO₂. Μια ιδιαίτερα αποτελεσματική μέθοδος μείωσης των εκπομπών είναι η αγορά ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές, όπως η ηλιακή, η αιολική και η υδροηλεκτρική ενέργεια. Οι οργανισμοί έχουν επίσης τη δυνατότητα να αντισταθμίσουν τις εκπομπές CO₂ μέσω της συνεισφοράς σε προγράμματα που επενδύουν στην ανανεώσιμη ενέργεια, βελτιώνουν την ενεργειακή απόδοση ή απομακρύνουν το CO₂.

Δείκτης 10^{ος}: Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών

Τα απορρίμματα είναι ένα βάρος για την κοινωνία που ολοένα μεγαλώνει, καθώς είναι ιδιαίτερα δαπανηρό και έχει σημαντικότερες επιπτώσεις για το περιβάλλον. Στους Χώρους Υγειονομικής Ταφής Απορριμμάτων (Χ.Υ.Τ.Α.). Στους χώρους αυτούς:

- εκπέμπονται τεράστιες ποσότητες μεθανίου, το οποίο είναι αέριο του θερμοκηπίου
- σπαταλούνται πόροι και υλικά που θα μπορούσαν να ανακυκλωθούν ή να επαναχρησιμοποιηθούν
- η χρήση της γης προκαλεί ένα δυσειδές αποτέλεσμα, ενώ ταυτόχρονα είναι αναποτελεσματική
- οι χώροι αυτοί είναι πεπερασμένοι

Υπάρχουν επίσης ανησυχίες για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις και άλλων μορφών αποκομιδής απορριμμάτων, όπως ο έλεγχος των εκπομπών από την αποτέφρωση σκουπιδιών.

Τα κίνητρα για τη μείωση του όγκου των παραγόμενων απορριμμάτων και της χρήσης των Χ.Υ.Τ.Α. είναι τόσο οικονομικά (π.χ. επιβολή φορολογίας) όσο και περιβαλλοντικά. Η ανάκτηση και ανακύκλωση των απορριμμάτων θα βοηθήσει τους συνεταιρισμούς να διαχειριστούν και να μειώσουν τη βλάβη που προκαλούν στο περιβάλλον και να μειώσουν το κόστος διάθεσης των απορριμμάτων.

Κατόπιν στο πλαίσιο προσαρμογής του εργαλείου στις ιδιαιτερότητες των Κοι.Σ.Π.Ε. αποφασίστηκε η δημιουργία «expert panel» με σκοπό τη μελέτη της ελληνικής μετάφρασης του ερωτηματολογίου, την πολιτισμική προσαρμογή στα δεδομένα των υφιστάμενων Κοι.Σ.Π.Ε., την επιλογή των Κοι.Σ.Π.Ε. που θα συμμετείχαν στην πιλοτική εφαρμογή και τον ορισμό του Κοι.Σ.Π.Ε. που θα αποτελέσει το σημείο αναφοράς.

5.3 Υλικό - Μέθοδος

Καλές πρακτικές – Πρότυπα Αναφοράς (Best Practices / Benchmarking)

Οι όροι «Καλές Πρακτικές» (Best Practices) και «Πρότυπα Αναφοράς» (Benchmarking) είναι σχεδόν ταυτόσημοι και γι' αυτό χρησιμοποιούνται στη βιβλιογραφία εναλλακτικά. Ουσιαστικά, οι επιχειρήσεις ή οργανισμοί που αποτελούν «πρότυπο αναφοράς» για τις υπόλοιπες υπό αξιολόγηση μονάδες χρησιμοποιούν «καλές πρακτικές», δηλαδή, τις βέλτιστες πρακτικές, και το αντίστροφο.

Ανεξάρτητα από τον όρο που χρησιμοποιείται, στόχος της συγκεκριμένης μεθόδου είναι ο προσδιορισμός των επιχειρησιακών μονάδων, από ένα σύνολο ομοειδών μονάδων:

- που κάνουν βέλτιστη χρήση των παραγωγικών τους συντελεστών για να παράγουν προϊόντα ή υπηρεσίες (process benchmarking),
- των οποίων τα διατιθέμενα προϊόντα ή υπηρεσίες προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση στους πελάτες ή τους πολίτες (outcome benchmarking),
- που επιτυγχάνουν στόχους οι οποίοι θεωρούνται πρότυπα αποτελεσματικής λειτουργίας (standards benchmarking).

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η μέθοδος των Προτύπων Αναφοράς βασίζεται στη συγκριτική αξιολόγηση. Προϋπόθεση εφαρμογής της συγκεκριμένης μεθόδου αποτελεί η επιλογή οργανισμών που είναι επιφορτισμένοι με το ίδιο έργο, η διαθεσιμότητα επαρκούς πληροφόρησης για τις διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα σε κάθε υπό αξιολόγηση επιχειρησιακή μονάδα, η διαθεσιμότητα δεδομένων για τα παραγόμενα προϊόντα ή τις διατιθέμενες υπηρεσίες και η πληροφόρηση για το βαθμό ικανοποίησης του κοινού από τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες.

Δεδομένης της διαθεσιμότητας πληροφόρησης για όλες τις παραπάνω παραμέτρους, τα πρότυπα αναφοράς προκύπτουν από τη συγκριτική αξιολόγηση των επιχειρησιακών μονάδων που αποτελούν το υπό αξιολόγηση δείγμα.

Χρειάζεται να σημειωθεί πως η μέθοδος Καλών Πρακτικών ή Προτύπων Αναφοράς εφαρμόζεται ευρέως σε δημόσιους οργανισμούς διεθνώς παρόλο που αρχικά αναπτύχθηκε για τις ανάγκες ιδιωτικών επιχειρήσεων.

Ομοειδείς είναι οι επιχειρησιακές μονάδες που χρησιμοποιούν ίδιες κατηγορίες παραγωγικών συντελεστών για να παράγουν ίδιους τύπους προϊόντων ή υπηρεσιών, σε διαφορετικές όμως ποσότητες, και έχουν κοινούς στόχους.

Για την ενίσχυση της πολιτισμικής προσαρμογής προκρίθηκε η λύση δημιουργίας «ομάδας εμπειρογνομώνων» («expert panel»), με σκοπό την εφαρμογή του εργαλείου Β.Δ.Κ.Σ.Α. στις ιδιαίτερες ανάγκες των Κοι.Σ.Π.Ε..

Η σύνθεση της «ομάδας των εμπειρογνομώνων» έγινε σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια.:

- Να έχουν ασκήσει Διοίκηση σε φορείς Κ.Ο.,
- Να είναι ενεργά μέλη Κοινωνικών Επιχειρήσεων,
- Το επιστημονικό τους πεδίο να είναι σε ακολουθία με το αντικείμενο μελέτης,
- Να έχουν γνώση της ελληνικής νομοθεσίας σχετικά με την κοινωνική επιχειρηματικότητα.

Έπειτα αναζητήθηκαν στελέχη φορέων Κ.Ο. τα οποία πληρούσαν τα παραπάνω κριτήρια και κατόπιν επικοινωνίας - ενημέρωσής τους έγινε η τελική σύνθεση της ομάδας εμπειρογνομώνων. Στη σύνθεση της ομάδα εμπειρογνομώνων στο τομέα της Κ.Ο. συμμετείχαν:

- Ο πρώην πρόεδρος Δ.Σ. και νυν πρόεδρος του Εποπτικού Συμβουλίου (Ε.Σ.) του Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας «Νέοι Ορίζοντες»,
- Ο πρώην πρόεδρος του ΔΣ Κοι.Σ.Π.Ε. Χανίων και νυν πρόεδρος του ΕΣ του νεοσύστατου Κοι.Σ.Π.Ε. 8^ο ΤοΨΥ Ν. Αττικής «Αθηνά - Ελπίς»,
- Η πρώην πρόεδρος του ΔΣ Κοι.Σ.Π.Ε. Χίου και νυν μέλος του ΕΣ του νεοσύστατου Κοι.Σ.Π.Ε. 8^ο ΤοΨΥ Ν. Αττικής «Αθηνά - Ελπίς»,

- Ο Δ/νων Σύμβουλος του Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας «Νέοι Ορίζοντες»,

Η ομάδα εμπειρογνομόνων αφού έλαβε γνώση για το σκοπό της παρούσας ερευνητικής εργασίας αποφάσισε να διενεργήσει δύο συνεδριάσεις για την πολιτισμική προσαρμογή.

Η πολιτισμική προσαρμογή του εργαλείου που πραγματοποίησε η ομάδα των εμπειρογνομόνων ήταν απαραίτητη διότι η διοικητική συγκρότηση των συνεταιρισμών που αναφερόταν στο μεταφρασμένο έγγραφο παρουσίαζε διαφοροποιήσεις από την ελληνική πραγματικότητα των Κοι.Σ.Π.Ε. που σκοπό έχουν την επαγγελματική απασχόληση *αποκλειστικά* ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα. Τελικά αποφασίστηκε η εφαρμογή των έξι δεικτών που παρουσιάζονται στον πίνακα 11.

Πίνακας 11: Ερωτήσεις με τις οποίες προσεγγίστηκε ο εκάστοτε δείκτης (Δομημένη συνέντευξη).

α/α	Δείκτης	Ερώτηση με την οποία προσεγγίστηκε ο δείκτης
1 ^{ος}	Οικονομική ανάμειξη των μελών.	α) Εργαζόμενοι του συνεταιρισμού είναι ταυτόχρονα και μέλη-συνεταιριστές; β) Πόσοι από αυτούς ανήκουν στην ειδική ομάδα ενδιαφέροντος μας που είναι η ομάδα Α.
2 ^{ος}	Δημοκρατική συμμετοχή των μελών.	Πόσα από τα εγγεγραμμένα μέλη του συνεταιρισμού σας συμμετείχαν στις ετήσιες τακτικές συνελεύσεις σας (2009,2010).
3 ^{ος}	Συμμετοχή εργαζομένων και μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης.	α) Πόσα μέλη σας (από αυτά που δύνανται και επιθυμούν να εργαστούν) συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης με πόσες ώρες ανά έτος; β) Πόσοι εργαζόμενοι-μέλη σας, συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης με πόσες ώρες ανά έτος;
4 ^{ος}	Ποσοστά τραυματισμών και ημερών απ.Ο.Υ.σίας προσωπικού.	α) Πόσες ημέρες απ.Ο.Υ.σίας εργαζομένων (Α' και Β' κατηγορίας) οφείλονται σε ασθένεια ή τραυματισμό; β) Οι εργαζόμενοι της Α' κατηγορίας (ΧΥΨΥ) πόσες ημέρες απουσίασαν από την εργασία τους λόγω υποτροπής της ψυχικής νόσου;

5 ^{ος}	Προφίλ προσωπικού – φύλο και εθνικότητα.	α) Ποιο είναι το φύλο των εργαζομένων-μελών του Συνεταιρισμού σας; β) Ποια είναι η εθνικότητα των μελών-εργαζομένων σας;
10 ^{ος}	Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών.	α) Κάνετε ανακύκλωση στην επιχείρησή σας; β) αν ναι, ποια είναι τα ανακυκλούμενα υλικά και ποια είναι η ποσότητα των ανακυκλούμενων υλικών;

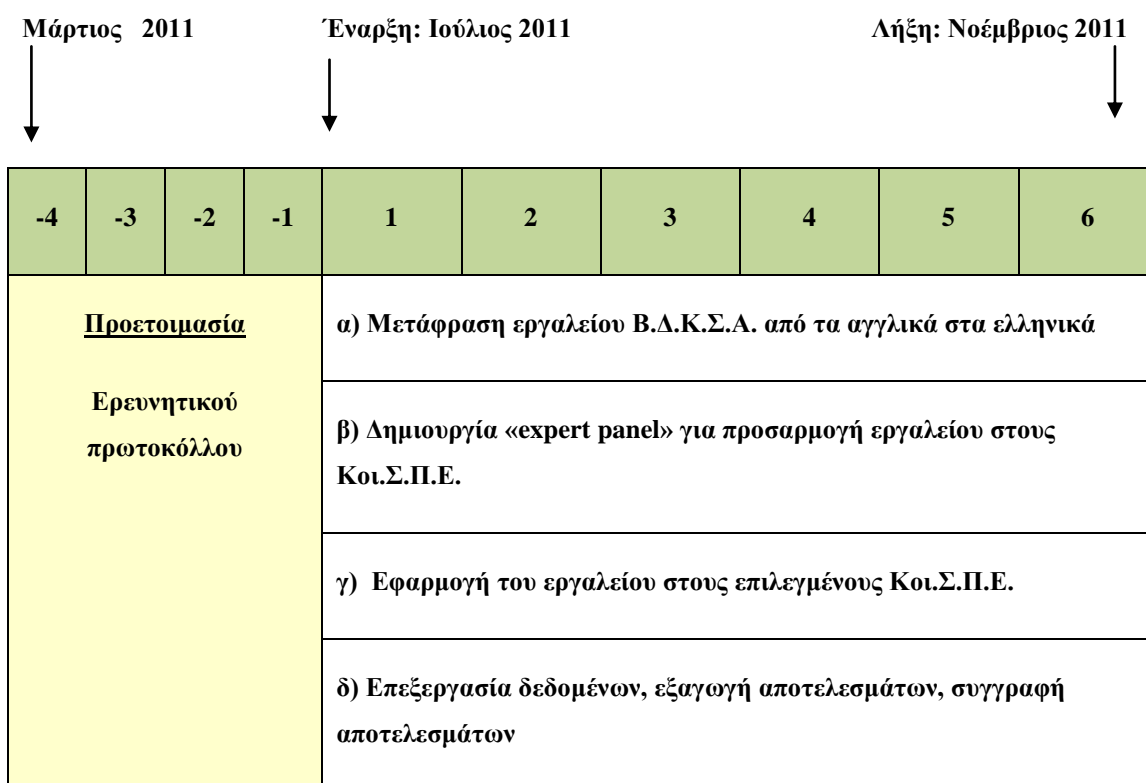
Στις οδηγίες εφαρμογής του εργαλείου «Βασικοί Δείκτες Κοινωνικής & Συνεταιριστικής Απόδοσης» περιγράφεται η δυνατότητα μέτρησης των δέκα δεικτών αλλά παράλληλα δίνεται και η δυνατότητα να απαλειφθούν δείκτες τους οποίους ο ερευνητής θεωρεί ότι θα πρέπει να απαλειφθούν. Ως συνέπεια τούτου θεωρήθηκε σκόπιμο για τις ανάγκες της έρευνας να μετρηθούν και αξιολογηθούν οι υπό εξέταση Κοι.Σ.Π.Ε. σε έξι δείκτες. Οι δείκτες που απαλείφθηκαν δεν είχαν ουσιαστικό αντίκρισμα στα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας σε Κοι.Σ.Π.Ε., είτε λόγω της ιδιαίτερης φυσιολογίας των συνεταιρισμών (κατακερματισμός των επιχειρηματικών δράσεων – Χ.Υ.Ψ.Υ. οι εργαζόμενοι των Κοι.Σ.Π.Ε.) είτε ήταν αδύνατη η μέτρηση των δεικτών όπως για παράδειγμα συνέβη με τον 9^ο δείκτη Εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα (CO₂).

Η έρευνα αποφασίστηκε να εφαρμοστεί σε τρεις Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας «Νέοι Ορίζοντες», ο Κοι.Σ.Π.Ε. Χίου «Ωρίων» και ο Κοι.Σ.Π.Ε. Χανίων, οι οποίοι ήταν από τους πρώτους συνεταιρισμούς που ιδρύθηκαν, λειτουργούν παραπάνω από έξι έτη και συνεχίζουν να δραστηριοποιούνται μέχρι σήμερα. Τέλος οι συγκεκριμένοι Κοι.Σ.Π.Ε. προθυμοποιήθηκαν να συνδράμουν στη συλλογή των στοιχείων (και έδωσαν σχετική άδεια). Ως Πρότυπο Αναφοράς στην συγκριτική αξιολόγηση των τριών Κοι.Σ.Π.Ε., ορίστηκε ο Κοι.Σ.Π.Ε. «Νέοι Ορίζοντες» της Κέρκυρας. Επιλέχθηκε διότι, απασχολεί σχεδόν το 25 τοις εκατό των εργαζόμενων (δλδ 45) Χ.Υ.Ψ.Υ. σε σύνολο 200 Χ.Υ.Ψ.Υ. που απασχολούνται σε δεκαεπτά Κοι.Σ.Π.Ε. σε εθνικό επίπεδο και επίσης τα έσοδά του από τις επιχειρηματικές δράσεις του υπερβαίνουν την οικονομική απόδοση έναντι όλων των υπολοίπων Κοι.Σ.Π.Ε. Επιπρόσθετα η εργασία θα μπορέσει να αποτελέσει τον «πρόλογο» σε μια ευρύτερη εφαρμογή του εργαλείου Β.Δ.Κ.Σ.Α. σε όλους τους υφιστάμενους Κοι.Σ.Π.Ε. μελλοντικά.

Ως προς τη συλλογή των στοιχείων, στις έδρες των συνεταιρισμών και κατά το χρονικό διάστημα 25/07/2011 έως 30/9/2011 πραγματοποιήθηκαν δύο επιτόπιες συναντήσεις. Στην πρώτη συνάντηση έγινε αναλυτική ενημέρωση σε όσους θα εμπλέκονταν με την έρευνα σχετικά με τους σκοπούς της έρευνας καθώς και τον απαιτούμενο τρόπο συλλογής των στοιχείων.

Στη δεύτερη επιτόπια συνάντηση, πραγματοποιήθηκαν προσωπικές δομημένες συνεντεύξεις με τους προέδρους των συνεταιρισμών για την συλλογή όλων των απαραίτητων πληροφοριών σχετικά με τους δείκτες αποδοτικότητας. Η συνομιλία, με τη σύμφωνη γνώμη των συμμετεχόντων, ηχογραφήθηκε ώστε να υπάρχει ακριβής καταγραφή των δεδομένων και διενεργήθηκαν χωρίς να υπάρξουν ιδιαίτερα προβλήματα.

Επιπρόσθετα έγινε αναδρομική μελέτη των εγγράφων και αποφάσεων των συλλογικών οργάνων διοίκησης των Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας, Χανίων, Χίου για τα έτη 2009 - 2010. Στην συνέχεια πραγματοποιήθηκε η επεξεργασία των δεδομένων και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.



Εικόνα 3: Οι χρονικές περιόδους της μελέτης σε διάγραμμα Gant.

Μέθοδος συλλογής δεδομένων μέσω της «Δομημένης Συνέντευξης»

Η συνέντευξη (interview) είναι η μέθοδος που έχει σκοπό να οργανώσει μια σχέση προφορικής επικοινωνίας ανάμεσα σε δύο πρόσωπα, το συνεντευκτή και τον ερωτώμενο, έτσι ώστε να επιτρέψει στον πρώτο τη συλλογή ορισμένων πληροφοριών από το δεύτερο πάνω σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο. Η συνέντευξη, τόσο ως μέθοδος συλλογής ερευνητικών δεδομένων όσο και ως προς το σκοπό και το περιεχόμενό της, μοιάζει πολύ με το ερωτηματολόγιο (questionnaire). Και στις δύο περιπτώσεις, ο ερευνητής χρησιμοποιεί μια σειρά από ερωτήσεις, οι οποίες έχουν επιλεγεί με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτουν ένα ερευνητικό θέμα. Η διαφορά μεταξύ τους έγκειται στη μορφή επικοινωνίας μεταξύ του ερευνητή και του εξεταζόμενου (www.psych.uoa.gr).

Ο τύπος μιας συνέντευξης μπορεί να κυμαίνεται από την πλήρως δομημένη (structured) μέχρι τη μη δομημένη (ή μη κατευθυνόμενη), ανάλογα με το είδος της επικοινωνίας που θέλει ο συνεντευκτής να επιτύχει και το βαθμό ελευθερίας για τον τρόπο που θα κατευθύνει τη συνέντευξη. Στη δομημένη συνέντευξη (η οποία και επιλέχθηκε) τα ερωτήματα και η διατύπωσή τους έχουν καθοριστεί πριν από τη συνέντευξη. Ο συνεντευκτής καθορίζει τις φράσεις και τα είδη των απαντήσεων που πρέπει να χρησιμοποιήσει ο ερωτώμενος για να απαντήσει. Οι περισσότερες ερωτήσεις είναι συνήθως κλειστές, δηλαδή ο τύπος της απάντησης έχει προκαθοριστεί από το έντυπο που χρησιμοποιεί ο συνεντευκτής. Όλες οι ερωτήσεις τίθενται πάντα με την ίδια σειρά και με την ίδια διατύπωση για όλους τους ερωτώμενους. Γενικά, ο συνεντευκτής δεν μπορεί να προσθέσει νέες ερωτήσεις, εκτός αν θέλει να διευκρινίσει το νόημα των απαντήσεων του ερωτώμενου. Ουσιαστικά, μια δομημένη συνέντευξη είναι σαν να δίνει ο συνεντευκτής στον ερωτώμενο ένα ερωτηματολόγιο για να το συμπληρώσει προφορικά, ενώ ο ίδιος καταγράφει τις απαντήσεις του ερωτώμενου σύμφωνα με προκαθορισμένους τύπους απαντήσεων που έχουν κωδικοποιηθεί εκ των προτέρων σε ένα τυποποιημένο έντυπο (www.psych.uoa.gr).

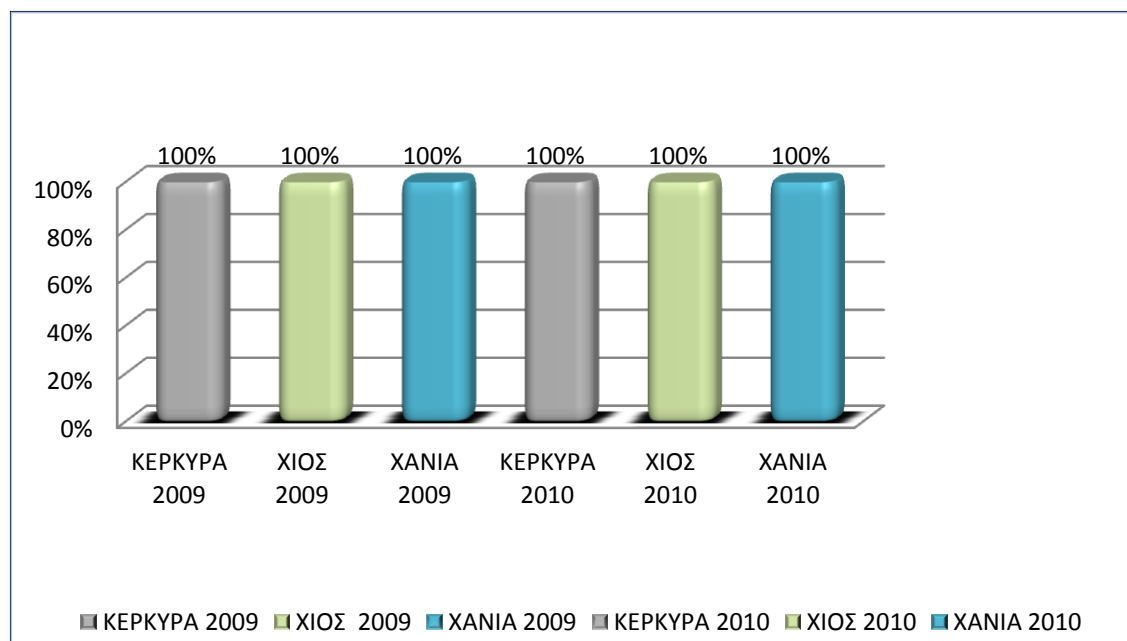
5.4 Αποτελέσματα έρευνας

Ο πρώτος δείκτης «**Οικονομική ανάμειξη των μελών**» παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο τα μέλη συμμετέχουν στο συνεταιρισμό σε οικονομικό επίπεδο. Συνεπώς, δίνει

τη δυνατότητα να εκτιμηθεί κατά πόσο ο συνεταιρισμός τηρεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές του. Ο απώτερος στόχος είναι να αυξάνεται η οικονομική συμμετοχή των μελών κάθε χρόνο. Ο δείκτης προσεγγίστηκε μέσω των ερωτήσεων: Πόσοι εργαζόμενοι του συνεταιρισμού είναι ταυτόχρονα και μέλη - συνεταιριστές; Πόσοι από αυτούς ανήκουν στην ειδική ομάδα ενδιαφέροντος μας που είναι η ομάδα Α (άτομα με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα;)

Πίνακας 12: Οικονομική ανάμειξη των μελών

ΔΕΙΚΤΗΣ 1^{ος}			
Οικονομική ανάμειξη των μελών			
ΕΤΟΣ	ΚΕΡΚΥΡΑ	ΧΙΟΣ	ΧΑΝΙΑ
2009	100%	100%	100%
2010	100%	100%	100%



Εικόνα 4: Οικονομική ανάμειξη των μελών

Επειδή ο νόμος προβλέπει τη δημιουργία θέσεων εργασίας αποκλειστικά για άτομα με ψυχοκοινωνικά προβλήματα που πρέπει να είναι παράλληλα και μέλη του συνεταιρισμού, έγινε απόπειρα αναλυτικότερης και διευκρινιστικής απάντησης του δείκτη της οικονομικής ανάμειξης των μελών. Ρωτήθηκε περαιτέρω πόσα μέλη από την ομάδα των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα εργάζονται, πόσοι είναι εγγεγραμμένοι αλλά δεν εργάζονται και πόσα μέλη δεν μπορούν να εργαστούν λόγω ηλικίας και άλλων περιορισμών.

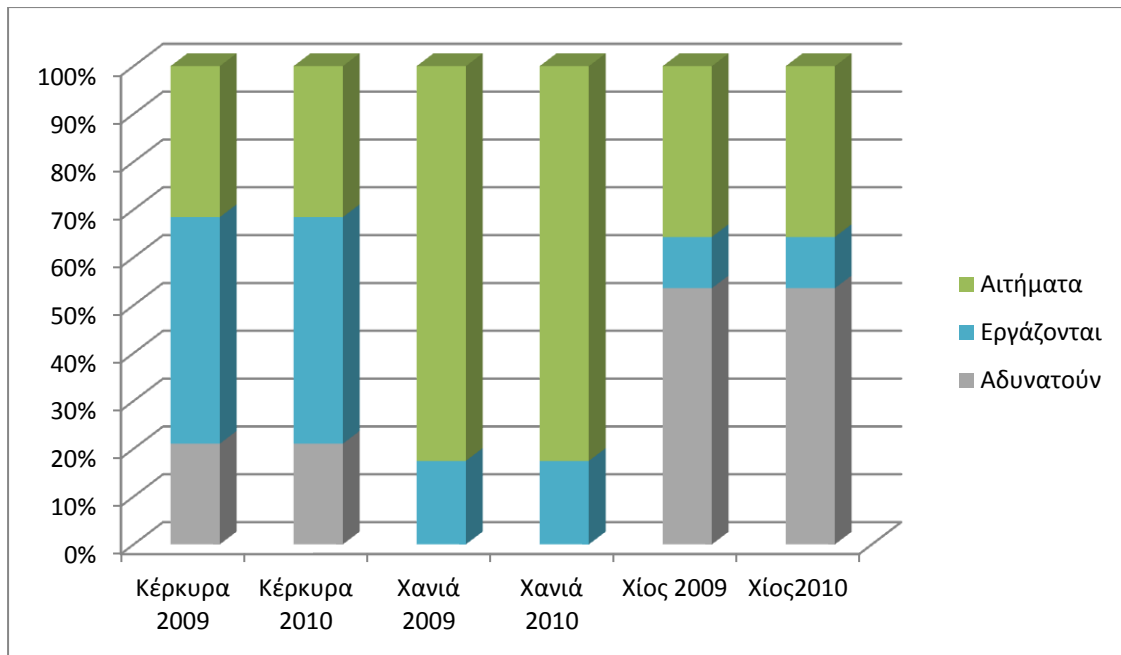
Ο Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας έχει 95 εγγεγραμμένα μέλη στην Α κατηγορία, εκ των οποίων οι 45 ήδη εργάζονται στο πλαίσιο των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του Συνεταιρισμού. 20 μέλη δεν έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν.

Από αυτά τα 95 μέλη αποκλείονται από την εργασία 20 μέλη, εξαιτίας ποικίλων εμποδίων όπως η αδυναμία για εργασία λόγω της ψυχικής νόσου, προχωρημένης ηλικίας, συνταξιοδότησης κ.α.. Συμπερασματικά ο Κοι.Σ.Π.Ε. της Κέρκυρας έχει καλύψει σχεδόν το σύνολο των αιτημάτων για εργασία από τους Χ.Υ.Ψ.Υ. του Συνεταιρισμού.

Ο Κοι.Σ.Π.Ε. της Χίου έχει 56 εγγεγραμμένα μέλη στην Α κατηγορία, εκ των οποίων οι 6 ήδη εργάζονται στις επιχειρηματικές δράσεις του Συνεταιρισμού. μέλη δεν έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν.

Από αυτά τα 56 μέλη αποκλείονται από την εργασία 30 μέλη, εξαιτίας ποικίλων εμποδίων όπως η αδυναμία για εργασία λόγω της ψυχικής νόσου, προχωρημένης ηλικίας, συνταξιοδότησης κ.α. Συμπερασματικά ο Κοι.Σ.Π.Ε. της Χίου έχει καλύψει μικρό μέρος των αιτημάτων για εργασία από τους Χ.Υ.Ψ.Υ. του Συνεταιρισμού.

Ο Κοι.Σ.Π.Ε. Χανίων έχει 63 εγγεγραμμένα μέλη στην Α κατηγορία, εκ των οποίων οι 11 ήδη εργάζονται εντός των ορίων της απασχόλησης του Συνεταιρισμού.



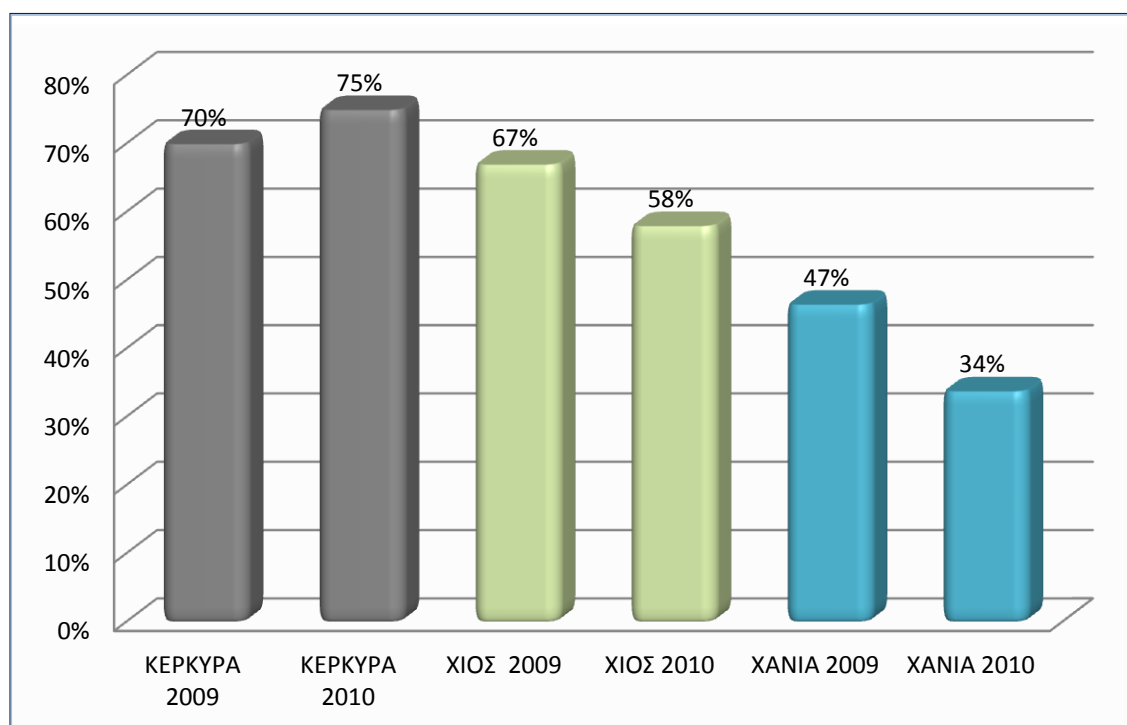
Εικόνα 5: Κατανομή των μελών της Α κατηγορίας που αδυνατούν να εργαστούν ή εργάζονται ή αιτούν εργασία.

Ο δεύτερος δείκτης «**Δημοκρατική συμμετοχή των μελών**» παρέχει πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των μελών που συμμετέχουν στις εκλογές και/ή τις κάθε είδους συνεδριάσεις, συγκριτικά και συνδυαστικά με το συνολικό αριθμό των μελών του συνεταιρισμού. Ο δείκτης προσεγγίστηκε μέσω της ερώτησης: Πόσα από τα εγγεγραμμένα μέλη του συνεταιρισμού σας συμμετείχαν στις ετήσιες τακτικές συνελεύσεις σας (2009,2010). Να υπογραμμιστεί σε αυτό το σημείο ότι στο διάστημα μελέτης δεν διενεργήθηκε καμία εκλογική αναμέτρηση (κατά τη διάρκεια Γ.Σ.), επομένως οι συνελεύσεις δεν ήταν εκλογοαπολογιστικές που θεωρητικά θα είχαν αυξημένο ποσοστό συμμετοχής.

Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι στην Κέρκυρα συμμετείχαν στις δύο Γ.Σ. το 2009 και το 2010, το 70% και το 75% των μελών αντίστοιχα, γεγονός που σημαίνει αύξηση κατά 7.14%, στην Χίο το 67% (το 2009) και το 57% το 2010) των μελών, που σημαίνει μείωση κατά 13.43%. Τέλος στα Χανιά το 2009 συμμετείχε το 46.5% των μελών στη Γ.Σ. του 2009 και το 33,8% το 2010 (μείωση κατά 37.57%) (πίνακας 13,εικόνα 6).

Πίνακας 13: Δημοκρατική συμμετοχή των μελών μέσω της συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση

ΔΕΙΚΤΗΣ 2 ^{ος}								
Δημοκρατική συμμετοχή των μελών μέσω της συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση								
ΚΕΡΚΥΡΑ		ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	ΧΙΟΣ		ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	ΧΑΝΙΑ		ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ
2009	2010	2009 / 2010	2009	2010	2009 / 2010	2009	2010	2009 / 2010
70%	75%	+7,14%	67%	58%	-13,43%	46,5%	33,8%	-37,57%



Εικόνα 6: Δημοκρατική συμμετοχή των μελών μέσω της συμμετοχής στη Γενική Συνέλευση

Ο τρίτος δείκτης «**Συμμετοχή εργαζομένων και μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης**» σύμφωνα με τα οδηγίες υπολογίζεται βάσει α) της κατάρτισης όλων των μελών και β) της κατάρτισης των εργαζόμενων μελών των συνεταιρισμών.

Ο δείκτης προσεγγίστηκε μέσω των ερωτήσεων: α) Πόσα μέλη σας (από αυτά που δύνανται και επιθυμούν να εργαστούν) συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης με

πόσες ώρες ανά έτος; β) Πόσοι εργαζόμενοι-μέλη σας, συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης με πόσες ώρες ανά έτος;

Στην περίπτωση των μελών μόνο η Κέρκυρα προέβλεψε ενέργειες κατάρτισης δεκαπέντε ανέργων μελών της, μέσω του εκπαιδευτικού προγράμματος «Προετοιμασία για την εργασία» με την μέθοδο «on the job training», με σκοπό την αξιοποίησή τους στις υφιστάμενες επιχειρηματικές δράσεις (Συνεργείο καθαρισμού, Συνεργείο αποκατάστασης & διαχείρισης Περιβάλλοντος, Κυλικείο, Υπηρεσίες στάθμευσης, Καφέ - ουζερί, Αρτοζαχαροπλαστείο - Catering). Σκοπός της παραπάνω ενέργειας ήταν να αξιολογηθούν οι δεξιότητες των εν δυνάμει εργαζόμενων μελών του συνεταιρισμού από την Α' κατηγορία καθώς επίσης να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες για τις υφιστάμενες δράσεις (πίνακας 14). Τα Χανιά και η Χίος προγραμμάτισαν αντίστοιχες ενέργειες για το επόμενο έτος.

Στην περίπτωση των εργαζόμενων - μελών και οι τρεις συνεταιρισμοί υλοποίησαν εκπαιδευτικά προγράμματα, τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζονται στον πίνακα 15. Συγκεκριμένα ο Κοι.Σ.Π.Ε. Χανίων το 2010 υλοποίησε πρόγραμμα κατάρτισης & εκπαίδευσης για την επιχειρηματική δράση: «Πλυντήριο Αυτοκινήτων» και ο Κοι.Σ.Π.Ε. Χίου για τα έτη 2009 και 2010 πραγματοποίησε προγράμματα κατάρτισης & εκπαίδευσης για τις υφιστάμενες επιχειρηματικές δράσεις: αναψυκτήριο, συνεργείο καθαριότητας, κατάστημα παιχνιδιών «Mind school», καλλιέργεια φυσικής μαστίχας και παραγωγή βιολογικών προϊόντων.

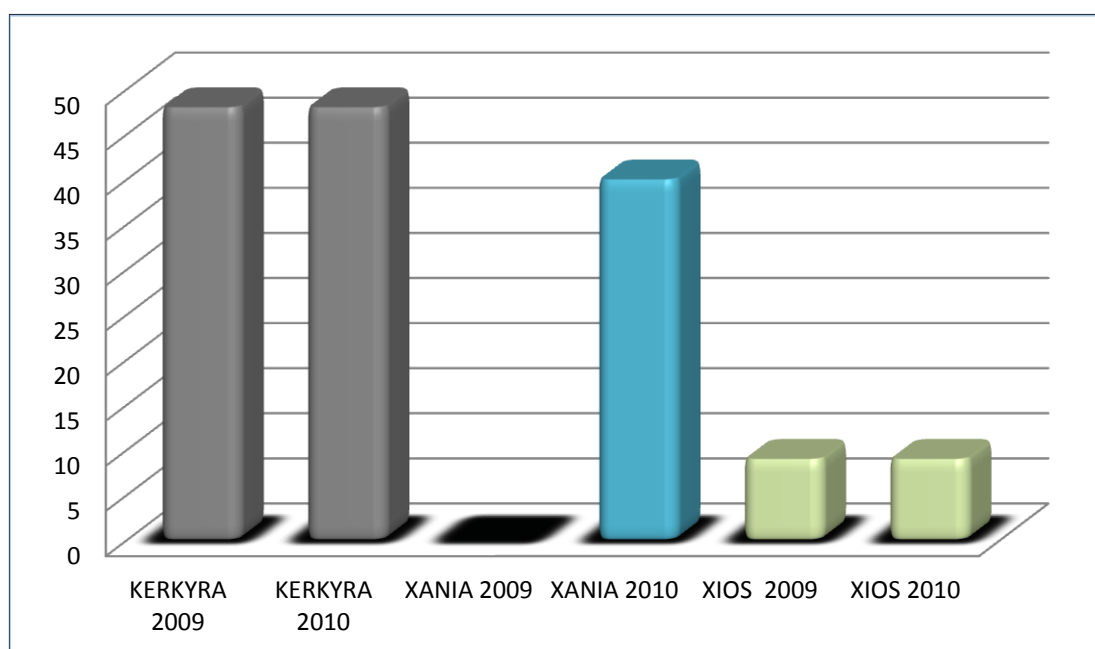
Πίνακας 14: Συμμετοχή μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης

ΔΕΙΚΤΗΣ 3ος			
Συμμετοχή μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης			
ΕΤΟΣ	ΚΕΡΚΥΡΑ	ΧΙΟΣ	ΧΑΝΙΑ
2009	13.3 ώρες/μέλος*	0 ώρες /μέλος	0 ώρες/μέλος
2010	13.3 ώρες/μέλος*	0 ώρες/μέλος	0 ώρες/μέλος

*από τα ενεργά μέλη που δύναται να εργαστούν

Πίνακας 15: Συμμετοχή εργαζομένων - μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης

ΔΕΙΚΤΗΣ 3 ^{ος}			
Συμμετοχή εργαζομένων - μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης			
ΕΤΟΣ	ΚΕΡΚΥΡΑ	ΧΙΟΣ	ΧΑΝΙΑ
2009	48 ώρες/εργαζόμενο	9,6 ώρες/εργαζόμενο	0 ώρες/εργαζόμενο
2010	48 ώρες/εργαζόμενο	9,6 ώρες/εργαζόμενο	40 ώρες/εργαζόμενο



Εικόνα 7: Συμμετοχή εργαζομένων - μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης

Στον 4ο δείκτη «Ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας προσωπικού» αυτός υποδεικνύει το βαθμό αποτελεσματικότητας των πολιτικών και των στρατηγικών Υγιεινής και Ασφάλειας του οργανισμού. Τόσο η ελληνική νομοθεσία όσο και η νέες τάσεις και η κουλτούρα του μάνατζμεντ επιβάλλει την προσήλωση των επιχειρήσεων στη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. Σκοπός

είναι οι υγιείς και ικανοποιημένοι εργαζόμενοι σε ασφαλές περιβάλλον. Βασική έκφραση της υγείας και ασφάλειας αποτελεί το ποσοστό τραυματισμών και απουσίας που οφείλεται στον τραυματισμό. Ο δείκτης προσεγγίστηκε μέσω των ερωτήσεων: α) Πόσες ημέρες απουσίας εργαζομένων (Α' και Β' κατηγορίας) οφείλονται σε ασθένεια ή τραυματισμό; β) Οι εργαζόμενοι της Α' κατηγορίας (Χ.Υ.Ψ.Υ.) πόσες ημέρες απουσίασαν από την εργασία τους λόγω υποτροπής της ψυχικής νόσου;

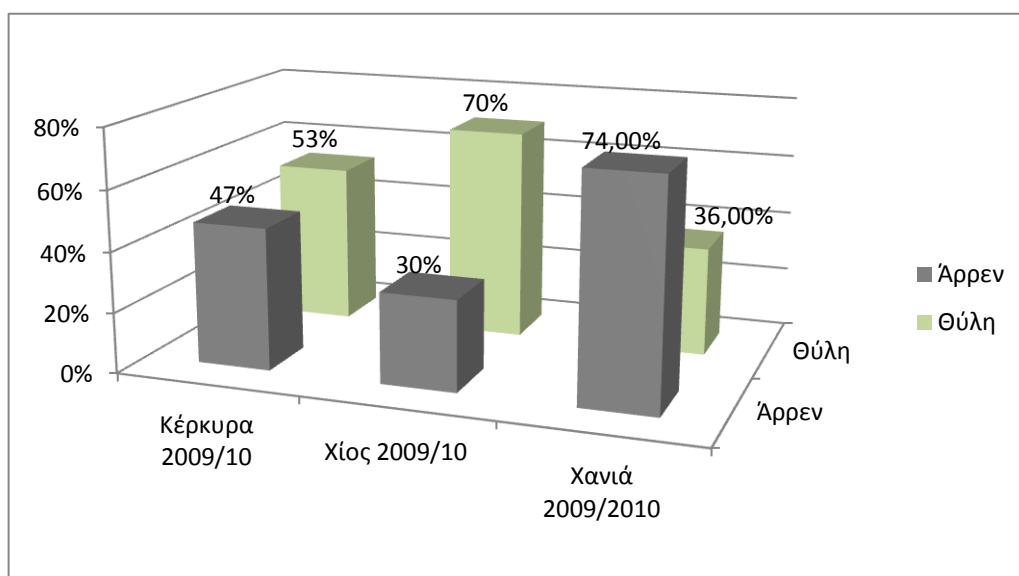
Σχετικά με το πρώτο ερώτημα, όλοι οι Κοι.Σ.Π.Ε. απάντησαν ότι κανένας εργαζόμενος τους για το διάστημα 2009 έως 2010 δεν απουσίασε από την εργασία του λόγω εργατικού ατυχήματος. Επομένως δεν υπήρξε υπέρβαση στο προβλεπόμενο όριο που ορίζει το εργαλείο Β.Δ.Κ.Σ.Α. και είναι «**Τέσσερις εργάσιμες ημέρες ανά έτος ανά εργαζόμενο λόγω ασθενείας**» (Key Social & Co – Opeeratives Perfomance Indicators, 2011)

Σχετικά με το δεύτερο ερώτημα, κανένας Χ.Υ.Ψ.Υ. (που αποτελούν περισσότερο από το 50% του δυναμικού των τριών συνεταιρισμών) δεν απουσίασε από την εργασία του λόγω υποτροπής της ψυχικής νόσου. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει την ευεργετική συνδρομή της εργασίας στην σταθεροποίηση της ψυχικής υγείας των ατόμων σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

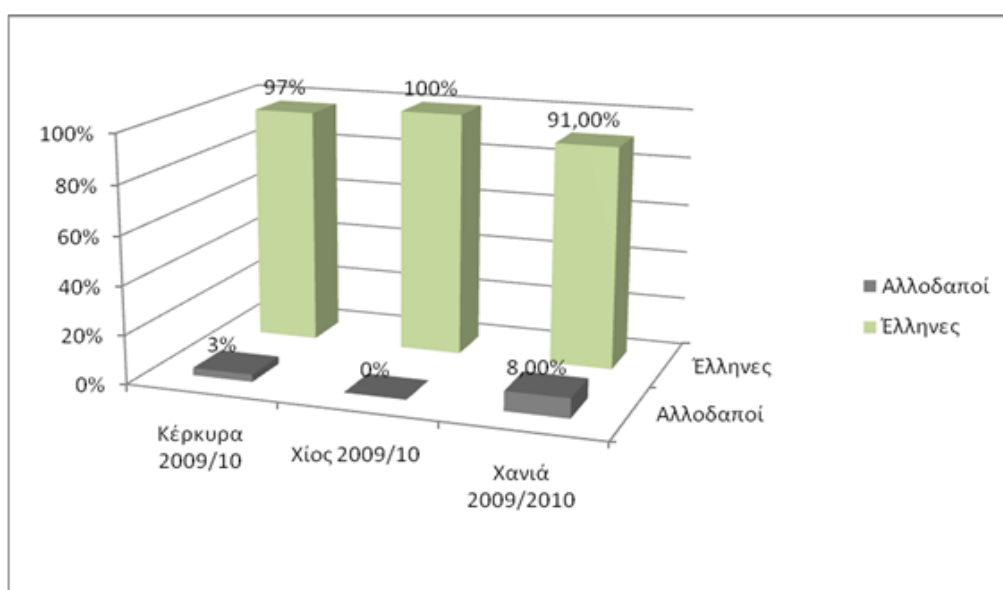
Ο 5ος δείκτης «**Προφίλ προσωπικού**» ανά **φύλο και εθνικότητα**, παρουσιάζει την αναλογία ανδρών-γυναικών καθώς και την κατανομή των εργαζομένων ανά εθνική προέλευση μέσα στον συνεταιρισμό στις διάφορες βαθμίδες και επιχειρηματικές δραστηριότητες. Ο δείκτης προσεγγίστηκε μέσω των ερωτήσεων: α) Ποιο είναι το φύλο των εργαζομένων-μελών του Συνεταιρισμού σας; β) Ποια είναι η εθνικότητα των μελών-εργαζομένων σας;

Πίνακας 16: Προφίλ προσωπικού – φύλο και εθνικότητα

ΔΕΙΚΤΗΣ 5 ^{ος}				
Προφίλ προσωπικού – φύλο και εθνικότητα				
ΕΤΟΣ	ΦΥΛΟ/ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ	ΚΕΡΚΥΡΑ	ΧΙΟΣ	ΧΑΝΙΑ
2009/2010	Άρρεν	47%	30%	74%
2009/2010	Θήλυ	53%	70%	36%
2009/2010	Έλληνες	97%	100%	91%
2009/2010	Αλλοδαποί	3%	0%	8%



Εικόνα 8: Προφίλ προσωπικού – φύλο



Εικόνα 9: Προφίλ προσωπικού – εθνικότητα

Στο συνεταιρισμό των Χανίων υπάρχει σημαντική υπεροχή των ανδρών μελών (74%), στον Συνεταιρισμό της Κέρκυρας υπερέχουν οριακά οι γυναίκες (53%) ενώ στον συνεταιρισμό της Χίου το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων είναι γυναίκες (70%).

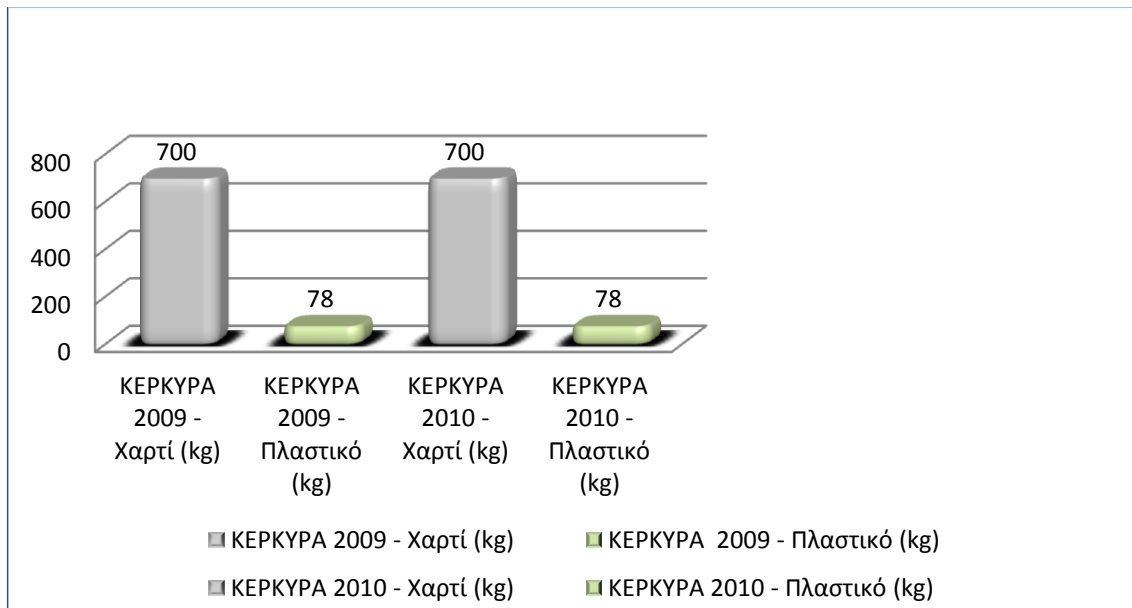
Σχετικά με την εθνικότητα των μελών-εργαζομένων προκύπτει ότι όλοι οι υπό μελέτη συνεταιρισμοί έχουν σε συντριπτική αναλογία έλληνες εργαζόμενοι - μέλη (Χίος 100%, Κέρκυρα 97%, Χανιά 91%).

Ο 10^{ος} δείκτης αφορά στα ποσοστά **ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών** και προσεγγίστηκε μέσω των ερωτήσεων: α) Κάνετε ανακύκλωση στην επιχείρησή σας; β) αν ναι, ποια είναι τα ανακυκλούμενα υλικά και ποια είναι η ποσότητα των ανακυκλούμενων υλικών;

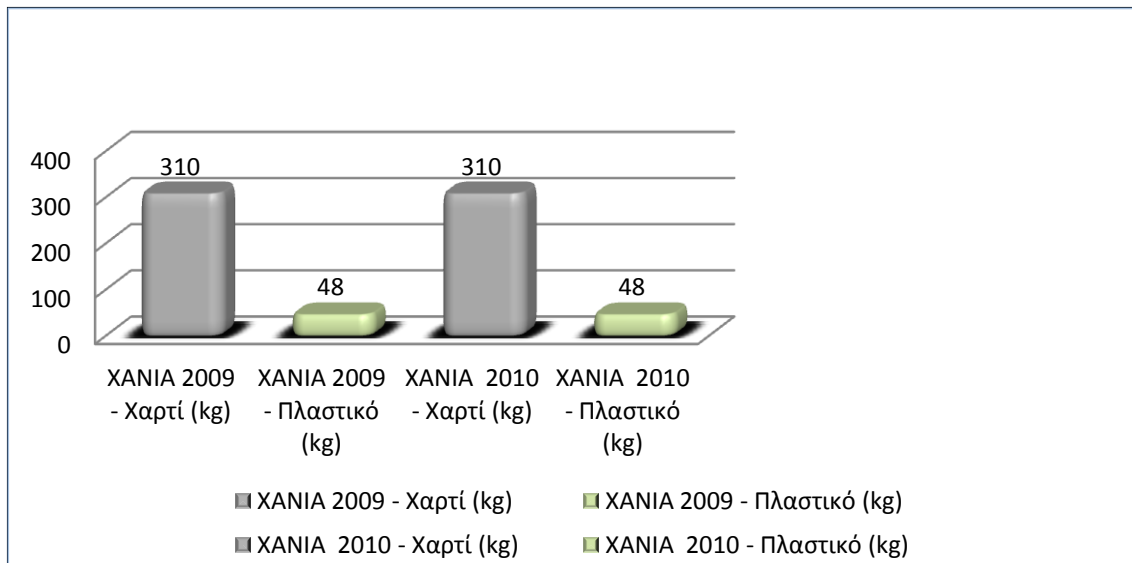
Όπως προκύπτει από τον πίνακα 18 η Χίος δεν εφαρμόζει κανένα πρόγραμμα ανακύκλωσης, ενώ τα Χανιά και η Κέρκυρα συγκεντρώνουν σημαντικές ποσότητες χαρτιού και πλαστικού.

Πίνακας 17: Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών

ΔΕΙΚΤΗΣ 10^{ος}				
Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών				
ΕΤΟΣ	ΕΙΔΟΣ	ΚΕΡΚΥΡΑ	ΧΙΟΣ	ΧΑΝΙΑ
2009/2010	Χαρτί	700 kg	0 kg	310 kg
2009/2010	Πλαστικό	78 kg	0 kg	48 kg



Εικόνα 10: Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών (Κέρκυρα)



Εικόνα 11: Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών (Χανιά)

Κεφάλαιο 6^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ

6.1 Συμπεράσματα

Δείκτης 1^{ος}: Οικονομική ανάμειξη των μελών

Σχετικά με τον πρώτο δείκτη, οι συνεταιρισμοί θα μπορούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους, με την ένταξη περισσότερων εργαζομένων - μελών. Αυτό θα μπορούσε να γίνει είτε με τη δημιουργία νέων δράσεων, είτε με την αύξηση των θέσεων εργασίας σε υφιστάμενες δράσεις, με σκοπό την μεγαλύτερη εμπλοκή και άλλων ανέργων μελών. Επίσης όλοι οι Κοι.Σ.Π.Ε. ανέφεραν ότι έχουν δεχτεί νέα αιτήματα ανέργων Χ.Υ.Ψ.Υ., οι οποίοι δεν είναι ακόμα μέλη αυτών, αλλά επιθυμούν να εργαστούν στο πλαίσιο του Συνεταιρισμού. Επομένως τα αιτήματα για εργασία φαίνεται να αυξάνονται, γεγονός απόλυτα αναμενόμενο σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, όπου αυξάνεται τόσο η ανεργία, όσο και ο επιπολασμός και η επίπτωση των ψυχικών νοσημάτων. Στην προαναφερθείσα δύσκολη οικονομική συγκυρία οι Κοι.Σ.Π.Ε. πασχίζουν να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους που έχουν ήδη κατακτήσει στην αγορά εργασίας. Μάλιστα διάχυτος είναι ο προβληματισμός μήπως μία θέση εργασίας θα πρέπει να κατανεμηθεί σε δύο εργαζόμενους (μετατροπή πλήρους ωραρίου για ένα άτομο σε μερικό ωράριο για δύο άτομα), ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη εμπλοκή στην απασχόληση περισσότερων συνεταιριστών.

Τα οφέλη ως προς τους Χ.Υ.Ψ.Υ. είναι κυρίως η οικονομική τους αυτάρκεια καθώς πέρα του μισθού που λαμβάνουν μηνιαίως δεν στερούνται των προνοιακών επιδομάτων από την κοινωνική πρόνοια του κράτους. Αυτό λειτουργεί ευεργετικά προς τα άτομα με ψυχική νόσο αφού εμπλέκονται σε ποικίλες παραγωγικές διαδικασίες. Επιπρόσθετα η οργάνωση της εργασίας και η διαχείριση των οικονομικών απολαβών (πχ η έκδοση και χρήση κάρτας ανάληψης μετρητών από μηχανήματα αυτομάτων συναλλαγών) συνεισφέρουν στην περαιτέρω κοινωνικοποίηση των ψυχικά ασθενών συμβάλλοντας έτσι στην ουσιαστική επανένταξη τους στο κοινωνικό σύνολο μέσω και του αποστιγματισμού της ψυχικής νόσου.

Δείκτης 2^{ος}: Δημοκρατική συμμετοχή των μελών

Σχετικά με τον δεύτερο δείκτη τόσο ο Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας όσο και ο Κοι.Σ.Π.Ε. Χίου εμφανίζουν ικανοποιητική συμμετοχή των μελών τους στις Γ.Σ. ενώ ο Κοι.Σ.Π.Ε. Χανίων θα μπορούσε να αναλάβει πιο ενεργητικές πρωτοβουλίες για την προσέλκυση και συμμετοχή στις τακτικές Γ.Σ..

Η δημοκρατική συμμετοχή των μελών είναι θεμελιώδους σημασίας για τους συνεταιρισμούς και για το λόγο αυτό η συνεχής αύξησή της πρέπει να αποτελεί βασικό στόχο του συνεταιρισμού. Άλλωστε η συμμετοχή σε δημοκρατικούς και συλλογικούς θεσμούς είναι σημαντικό ζητούμενο στις ημέρες μας λόγω της μεγάλης κοινωνικής και οικονομικής κρίσης, ιδίως για άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας που μπορούν περαιτέρω να κοινωνικοποιηθούν αυξάνοντας τη συλλογικότητα έκφρασής τους. Επομένως οι Κοι.Σ.Π.Ε. θα πρέπει να στοχεύουν στη μεγιστοποίηση του αριθμού των μελών που συμμετέχουν στις Γενικές Συνελεύσεις, καθώς η Γ.Σ. είναι το κυρίαρχο όργανο λήψης αποφάσεων και χάραξης πολιτικής.

Τα οφέλη από τα αποτελέσματα του δείκτη για την ειδική ομάδα ενδιαφέροντος των συνεταιριστών της Α κατηγορίας, συνοψίζονται στη συμμετοχή τους σε όλα τα επίπεδα λήψεων των αποφάσεων. Αυτό έχει ουσιαστικό αντίκρισμα διότι οι ασθενείς συμμετέχουν σε συλλογικές διαδικασίες, σε διαλογικές συζητήσεις και στη λήψη αποφάσεων. Το παραπάνω πλέγμα συμμετοχής στη διοίκηση της επιχείρησης καθιστά όλους τους συνεταιριστές συμμετέχοντες στην οργάνωση και διοίκηση της επιχείρησης.

Δείκτης 3^{ος}: Συμμετοχή εργαζομένων και μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης

Σχετικά με τον τρίτο δείκτη τα αποτελέσματα υποδεικνύουν τις «επενδύσεις» του οργανισμού στο ανθρώπινο δυναμικό του με έμφαση στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων των μελών και των εργαζομένων μελών. Επομένως οι συνεταιρισμοί πρέπει να υλοποιούν προγράμματα περαιτέρω κατάρτισης των εργαζομένων-μελών τους και παράλληλα θα πρέπει να αναπτύσσουν και την εκπαίδευση των μελών που δεν εργάζονται, αλλά επιθυμούν να ενταχθούν στην παραγωγική διαδικασία.

Αύξηση των ωρών συμμετοχής εργαζομένων στο πρόγραμμα μπορεί να οδηγήσει σε βελτίωση της απόδοσης και σε άλλους δείκτες, όπως στον 4ο - ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας του προσωπικού.

Από τα αποτελέσματα καταδεικνύεται καλύτερη επίδοση του Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας στον συγκεκριμένο δείκτη συγκριτικά με τους αντίστοιχους της Χίου και των Χανίων. Μάλιστα ο Κοι.Σ.Π.Ε. Κέρκυρας υλοποίησε το πρόγραμμα «Προετοιμασία για την εργασία» που σκοπό είχε την κατάρτιση στις υφιστάμενες δράσεις του συνεταιρισμού μελών του που επιθυμούσαν να εργαστούν, ώστε να αποτελέσουν εκπαιδευμένο πυρήνα.

Ωστόσο οι συνεταιρισμοί Κέρκυρας και Χίου εμφανίζουν στασιμότητα το έτος 2010 κατά το οποίο δεν παρατηρείται αύξηση των ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο ανά έτος. Αυτή η στασιμότητα μπορεί να εξηγηθεί ποικιλοτρόπως: α) λόγω του γεγονότος μη αύξησης των επιχειρηματικών δράσεων, β) λόγω μη αύξησης του αριθμού των εργαζόμενων-μελών, γ) λόγω μη υιοθέτησης καμίας νέας τεχνολογίας – δράσης κοκ.

Τέλος ο Κοι.Σ.Π.Ε. Χανίων δημιουργώντας μια νέα δράση (πλυντήριο αυτοκινήτων) το 2010 εκπαίδευσε εργαζόμενους-μέλη του σε αντίθεση με την προηγούμενη χρονιά όπου δεν παρατηρήθηκε καμία ενέργεια κατάρτισης.

Μέσω της χρήσης του εν λόγω δείκτη για τα άτομα με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα: Διενεργείται ενδελεχής ανίχνευση και χαρτογράφηση των δεξιοτήτων, της λειτουργικότητας και των αδυναμιών του εκάστοτε Χ.Υ.Ψ.Υ. Από την παραπάνω διαδικασία προκύπτουν οι εξειδικευμένες εκπαιδευτικές ανάγκες των μελών του Κοι.Σ.Π.Ε. Επιπρόσθετα μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που εν συνεχεία καταρτίζονται οι Χ.Υ.Ψ.Υ. αποκτούν περισσότερες δεξιότητες σε περισσότερα εργασιακά αντικείμενα και βελτιώνουν τις υφιστάμενες επαγγελματικές τους ικανότητες. Αυτό λειτουργεί θεραπευτικά στον εργαζόμενο-ασθενή, διότι αποκτά αυτοπεποίθηση και του δημιουργείται (όχι άδικα) η αίσθηση ότι ανήκει στο κοινωνικό σύνολο απαλλαγμένος πλέον από την προκατάληψη και το στίγμα νόσο που ακολουθεί την ψυχική νόσο.

Δείκτης 4^{ος}: Ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας προσωπικού

Για να μπορέσουν οι συνεταιρισμοί να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα και να θέσουν στόχους για τη βελτίωσή τους σχετικά με το δείκτη αυτό, θα πρέπει να συγκρίνουν την απόδοσή τους με αυτή παρόμοιων οργανισμών. Σε ορισμένα επαγγέλματα ελλοχεύει μεγαλύτερος κίνδυνος τραυματισμού (π.χ. χειρωνακτική εργασία σε σύγκριση με δουλειά γραφείου) και ορισμένοι τομείς (π.χ. ορυχεία, λατομεία) παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά τραυματισμών. Το μέγεθος του χώρου εργασίας μπορεί επίσης να επηρεάσει τα ποσοστά. Τα ποσοστά απουσίας μπορούν επίσης να διαφέρουν ανά τομέα.

Πολλά είναι τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν προς βελτίωση της απόδοσης για το δείκτη αυτό, τα οποία σχετίζονται με τις πολιτικές και τις διαδικασίες Υγιεινής και Ασφάλειας, τη διαχείριση της συστηματικής απουσίας από τη δουλειά, τη συμβουλευτική για τη διαχείριση του άγχους και τα προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων.

Από τα παραπάνω αναδεικνύεται για τα άτομα με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα ένα πολύτιμο ποιοτικό χαρακτηριστικό. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. απασχολούν σε υψηλό ποσοστό ασθενείς με ψυχική νόσο, ωστόσο γίνεται εμφανής μετά από μια εμβριθέστερη ανάλυση του δείκτη η ευεργετική και θεραπευτική δράση της εργασίας. Ο αποκαταστασιακός ρόλος του προστατευμένου περιβάλλοντος εργασίας φαίνεται να έχει επιτύχει το σκοπό του, αφού δεν παρατηρείται ουδεμία υποτροπή της ψυχικής υγείας της απασχολούμενης ομάδας ενδιαφέροντος.

Επιπρόσθετα στο παραπάνω πλαίσιο ο Κοι.Σ.Π.Ε. λειτουργεί ως προστιθέμενη αξία στην Δημόσια Υγεία καθώς επιχειρεί και επιτυγχάνει δευτερογενή και τριτογενή πρόληψη για την ψυχική υγεία των Χ.Υ.Ψ.Υ. Η δημιουργία Κοι.Σ.Π.Ε. μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας, με τη δημιουργία θέσεων εργασίας σε καινοτόμες δράσεις με την ουσιαστική συμβολή στη βελτίωση του επιπέδου της Δ.Υ.

Δείκτης 5^{ος}: Προφίλ προσωπικού – φύλο και εθνικότητα

Μελέτες και έρευνες υποστηρίζουν ότι θα πρέπει να αναληφθούν πρωτοβουλίες για την περαιτέρω ενσωμάτωση των γυναικών στο κοινωνικό γίγνεσθαι και ιδιαίτερα στον εργασιακό στίβο.

Με δεδομένα τα παραπάνω δεδομένα θα πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες από τους συνεταιρισμούς Κέρκυρας και Χανιά να ενταχθούν περισσότερες γυναίκες στο εργασιακό τους δυναμικό, ή εναλλακτικά να δημιουργηθούν συνεργασίες με γυναικείους συνεταιρισμούς που επίσης υπάρχουν στη χώρα μας για ανταλλαγή προϊόντων, υπηρεσιών αλλά και τεχνογνωσίας.

Σχετικά με την εθνικότητα και το δεδομένο ότι στη χώρα μας πλέον διαβιούν (νόμιμα ή/και παράνομα) πολλοί οικονομικοί μετανάστες διαφόρων εθνοτήτων, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν οι ενέργειες ενσωμάτωσης αυτών στην κοινωνία. Στις δυτικές χώρες η διαπολιτισμικότητα στην ψυχιατρική αποτελεί μία νέα παράμετρο τόσο στο σχεδιασμό όσο και στην υλοποίηση προγραμμάτων ψυχικής υγείας. Οι ανάγκες ψυχικής υγείας και εργασίας των μεταναστών σε μια κοινωνία μπορεί να μην εκφράζονται καθόλου υπό το φόβο του στίγματος και των αρνητικών στερεοτύπων για τους μετανάστες. Ακόμη όμως και όταν αυτές οι ανάγκες εκφραστούν μπορεί να μη ν ικανοποιηθούν, διότι στις υπηρεσίες ψυχικής υγείας δεν υπάρχει η τεχνογνωσία και η κατάρτιση για την ικανοποίησή τους. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. ως μονάδες ψυχικής υγείας αποτελούν μίας πρώτης τάξεως ευκαιρία για την έκφραση και την ικανοποίηση (στο μέτρο του ρεαλιστικού-εφικτού) των αναγκών ψυχικής υγείας των οικονομικών μεταναστών. Το παραπάνω δεδομένο τίθεται άλλωστε με έμφαση στις κοινωνικές και συνεταιριστικές αρχές, στις οποίες πρωταρχικό σκοπό αποτελεί η ένταξη μέσω της εργασίας των κοινωνικά αποκλεισμένων Χ.Υ.Ψ.Υ.

Δείκτης 10^{ος}: Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών

Η αύξηση των ποσοστών του 10ου δείκτη, αντανακλά τη φιλοσοφία και τη στάση της επιχείρησης στη διαχείριση των απορριμμάτων της. Οι συνεταιρισμοί της έρευνας έχουν ως εμπορικές δραστηριότητες κυρίως την παροχή υπηρεσιών. Παρόλα αυτά στη διαδικασία αυτή αλλά και στη μικρή παραγωγή προϊόντων τους θα πρέπει να υιοθετήσουν πιο επιθετικές πρωτοβουλίες τόσο στην κλασσική ανακύκλωση, όσο και στη διαχείριση των οργανικών απορριμμάτων.

Σε κάθε Κοι.Σ.Π.Ε. πρέπει να παρατηρείται ανοδική πορεία στις επιδόσεις – κιλά ανακυκλούμενων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών σε ετήσια βάση. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με δύο τρόπους βελτίωσης της απόδοσης των συνεταιρισμών για το δείκτη αυτό: α) αύξηση του ποσοστού των υλικών που ανακυκλώνονται και επαναχρησιμοποιούνται (π.χ. αύξηση της ποσότητας ή της ποικιλίας των υλικών που ανακυκλώνονται ή επαναχρησιμοποιούνται), β) μείωση της ποσότητας των παραγόμενων απορριμμάτων (π.χ. μέσω σχεδιασμών ελαχιστοποίησης του όγκου των απορριμμάτων), αυξάνοντας έτσι το ποσοστό (επί τοις εκατό) των απορριμμάτων που ανακυκλώνονται ή επαναχρησιμοποιούνται.

Στο δείκτη αυτό δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί συγκριτική αξιολόγηση των συνεταιρισμών καθώς ο Κοι.Σ.Π.Ε. «Ωρίων» της Χίου δεν δραστηριοποιείται ενεργά με την ανακύκλωση των απορριμμάτων του. Επομένως δεν έχει εμπεδώσει μέρος των συνεταιριστικών αρχών που διέπουν του φορείς της Κ.Ο.

Οι Κοι.Σ.Π.Ε. της Κέρκυρας και των Χανίων αν και ανακυκλώνουν μέρος των απορριμμάτων τους, εντούτοις δεν σημειώθηκε αυξητική τάση αυτής της πρακτικής την διετία που εξετάστηκε. Αυτό μπορεί να δικαιολογηθεί από την στασιμότητα α) του αριθμών των εργαζομένων/μελών, β) τη μη δημιουργία νέων επιχειρηματικών δράσεων (που θα παρήγαγαν μεγαλύτερο όγκο απορριμμάτων) και γ) τη μη προσέλκυση άλλων εργαζομένων σε αυτή την δραστηριότητα του συνεταιρισμού.

Με αφορμή την παρουσία των ερευνητών στον συνεταιρισμό της Κέρκυρας και με την ενεργητική συμμετοχή τους, ξεκίνησε η εναπόθεση οργανικών υλικών που παράγονταν κατά την προετοιμασία γευμάτων στο πλαίσιο της δραστηριότητας του κέτερινγκ σε παρακείμενο κάδο κομποστοποίησης που ανήκει στον μετανοσοκομειακό ξενώνα του Κοινοτικού Δικτύου Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας Κέρκυρας. Παράλληλα λήφθηκε η απόφαση μέρος του φυσικού λιπάσματος που παράγεται να επιστρέφει ανταποδοτικά στον Κοι.Σ.Π.Ε. και να χρησιμοποιείται στη δράση διαχείρισης πρασίνου που επίσης διαθέτει ο Κοι.Σ.Π.Ε.

Συμπερασματικά τα άτομα με ψυχική νόσο εμφανίζονται δεκτικά και προσαρμόζονται σε νέες οικολογικές δράσεις και πρωτοβουλίες, όπως αυτή της ανακύκλωσης, καθώς μετέχουν ενεργά στην διαδικασία αυτή με ικανοποιητικά αποτελέσματα. Η απόκτηση «πράσινης - κουλτούρας» για τους λήπτες των υπηρεσιών ψυχικής υγείας ενισχύει το

προφίλ, καθώς τα μέχρι πρότινος περιθωριοποιημένα αυτά άτομα λειτουργούν ως παράδειγμα προς μίμηση για την ευαισθητοποίηση και περαιτέρω κινητοποίηση του κοινωνικού συνόλου.

Εν κατακλείδι οι φορείς της Κ.Ο. οφείλουν να είναι αρκετά ευαισθητοποιημένοι σχετικά με την ανακύκλωση και επαναχρησιμοποίηση υλικών. Σε πολλά «επιχειρηματικά σχέδια άλλων Κοι.Σ.Π.Ε.» όπως του Κοι.Σ.Π.Ε. «Αθηνά –Ελπίς» του 8^{ου} Τομέα Ψυχικής Υγείας Ν.Αττικής (Επιχειρηματικό Σχέδιο του Κοι.Σ.Π.Ε. «Αθηνά - Ελπίς»; 2011) υπάρχει η πρόβλεψη για δημιουργία επιχειρηματικής δράσης βασιζόμενη στην ανακύκλωση. Επομένως θεωρείται ασύμβατο οι κοινωνικές – συνεταιριστικές επιχειρήσεις να επιχειρούν την ανακύκλωση ως επιχειρηματική πρακτική και να την παραγκωνίζουν ως συνήθεια και πρακτική για τους ίδιους.

6.2 Συζήτηση

Συνοψίζοντας τα παραπάνω αποτελέσματα και συμπεράσματα, προκύπτει ότι με τη χρήση των επιλεγμένων δεικτών του εργαλείου Β.Δ.Κ.Σ.Α. οι υπό μελέτη Κοι.Σ.Π.Ε. έχουν κατακτήσει βασικούς στόχους κοινωνικών και συνεταιριστικών αποδόσεων. Σαφώς όμως υπάρχουν περιθώρια επίτευξης και άλλων στόχων, για τους οποίους οι ίδιοι οι συνεταιρισμοί δηλώνουν ότι είναι δεκτικοί να θέσουν και να πετύχουν. Με τον τρόπο αυτό οι Κοι.Σ.Π.Ε. δημιουργούν Προστιθέμενη Κοινωνική Αξία (αφορά στην συμβολή των κοινωνικών επιχειρήσεων σε χρηματικούς και μη όρους), καθώς έχουν αυξημένο ενδιαφέρον για κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις.

Είναι φανερό ότι οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις είναι αρκετά ευαισθητοποιημένες για την επίτευξη κοινωνικών στόχων μέσω της επιχειρηματικής δραστηριότητας τους, συμβάλλοντας στη μείωση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού ευπαθών κοινωνικά ομάδων. Αναλυτικότερα προκύπτουν τα παρακάτω άμεσα οφέλη:

- άμεση εξοικονόμηση χρημάτων (π.χ. μείωση ανεργίας και επιδομάτων κοινωνικής ασφάλισης),
- αύξηση εσόδων (π.χ. φόρος εισοδήματος, κοινωνική ασφάλιση και Φ.Π.Α.),
- έμμεση εξοικονόμηση χρημάτων (π.χ. μειωμένη χρήση πόρων για περίθαλψη),
- έμμεσα μη χρηματικά οφέλη (π.χ. ποιότητα ζωής, ανάπτυξη),

Με δεδομένο ότι οι στόχοι των Κοι.Σ.Π.Ε. είναι *επιχειρηματικοί* αλλά παράλληλα *αποκαταστασιακοί* και *θεραπευτικοί* οι παραπάνω διαπιστώσεις από την εφαρμογή των δεικτών του εργαλείου **Β.Δ.Κ.Σ.Α.** αποτελούν χρήσιμο εργαλείο στα χέρια της διοίκησης για τη συνεχή βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών και προϊόντων. Κύριο μέλημα της διοίκησης θα πρέπει να αποτελεί η υιοθέτηση κλίματος ικανοποίησης των εργαζομένων - μελών του συνεταιρισμού, οι οποίοι από την καθημερινή τους προσπάθεια στην εργασία έχουν ως πρωταρχικό μέλημα την επιβίωση και την επέκταση των συνεταιριστικών μονάδων τις οποίες με τόσο κόπο έχουν δημιουργήσει και συντηρήσει.

Από το συνολική εφαρμογή του εργαλείου αναδείχθηκε η αναγκαιότητα υποστήριξης και παρακίνησης των υπό μελέτη αλλά και των υπολοίπων Κοι.Σ.Π.Ε. στην ανάληψη πιο ενεργητικών πρωτοβουλιών για την επίτευξη περισσότερων στόχων κοινωνικής και συνεταιριστικής απόδοσης.

Τέλος εφόσον η Ε.Ε. έχει διαχρονικά στηρίζει τόσο τις πολιτικές κοινωνικής ενσωμάτωσης όσο και μεταρρύθμισης των υπηρεσιών ψυχικής υγείας είναι σκόπιμο και οι ίδιοι οι Κοι.Σ.Π.Ε. μέσω της χρησιμοποίησης ποιοτικών και ποσοτικών εργαλείων αξιολόγησης τους να αποδείξουν ότι ασκούν αποτελεσματικές παρεμβάσεις επαγγελματικής αποκατάστασης, ώστε να επιβεβαιώσουν την ουσιαστική τους ύπαρξη.

Μέσω της παραγωγής επίσημων και επιστημονικά τεκμηριωμένων δεδομένων από τη λειτουργία των Κοι.Σ.Π.Ε. θα γίνει εφικτή η πιστοποίηση της ορθής πολιτικής ανάπτυξης των κοινωνικών επιχειρήσεων. Το κέρδος που προκύπτει στην κοινωνία και στην οικονομία είναι πολλαπλό. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι δύναται να μειωθεί η χρήση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας, η μείωση της έντασης χρησιμοποίησης του σωφρονιστικού συστήματος, η εναλλακτική χρήση των οικονομικών πόρων της κοινωνικές αλληλεγγύης από παθητική παροχή προνοιακών επιδομάτων σε ενεργητική προώθηση στην εργασία των ψυχικά ασθενών και της αύξησης της απασχόλησης ατόμων κοινωνικά αποκλεισμένων.

Όλα τα παραπάνω μπορούν να οδηγήσουν στη μελλοντική χάραξη τόσο ευρωπαϊκής όσο και εθνικής πολιτικής στην κατεύθυνση περαιτέρω υποστήριξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και της κοινωνικής οικονομίας μέσω αποδοτικότερης χρήσης των διαθέσιμων οικονομικών, υλικών και ανθρώπινων πόρων. Τέλος τα παραχθέντα

τεκμήρια θα αποτελέσουν αφορμή για την ανάπτυξη επιστημονικού διαλόγου στα νέα επιστημονικά πεδία της κοινωνικής οικονομίας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας και στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενογλωσση Βιβλιογραφία

Bozaga C. and Santuari A., (2001). "Italy, From Traditional Co-operatives to Innovative Social Enterprises" in Borzaga C. and Defourny J. eds., *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, 2001, σελ.167.

Bloomfield K., (1994). "Beyond Sobriety: The Cultural Significance of Alcoholics Anonymous as a Social Movement", *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (1994), vol 23, no 1, σελ. 21- 37

Defourny, J. (2001a), "Introduction: From Third Sector to Social Enterprise", in C. Borzaga, J. Defourny (eds), *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York: Routledge, σελ. 5

Defourny, J. (2001b), "Introduction: From Third Sector to Social Enterprise", in C. Borzaga, J. Defourny (eds), *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York: Routledge, σελ. .6

European Pact for Mental Health and Well Being Available from:<http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_en.pdf> προσπελάστηκε στις 5/10/2011

Madianos, M. G., (2002). Deinstitutionalization and the Closure of Public Mental Hospitals. *International Journal of Mental Health*. 2002 31: 66 – 75.

Madianos, M. G., Zacharakis, C., Tsitsa, C and Stefanis, C., (1999). The Mental Health Care Delivery System in Greece: Regional Variation and Socioeconomic Correlates. *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, 2, 1999: 169 – 176.

McDaid, D and Thornicroft G (2005): Mental Health I, II, III Key issues in the development of policy and practice across Europe. World Health Organization, on Behalf of the European Observatory on Health Systems Policies. Available from:<www.observatory.uk> Προσπελάστηκε στις 6/10/ 2011

Mental Health Pact EU High Level Conference, Brussels 12-13 June 2008 available at http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_en.pdf
[προσπελάστηκε στις 06-08-2010.](#)

Morris S., (2000). "Defining the Nonprofit Sector: Some Lessons from History",
Voluntas (2000), vol 11, no 1, σελ. 25- 42

Ministry of Health and Welfare, (2003). Health, Health Care and Welfare in Greece, ,
Athens: Hellenic Republic

Ninacs W. and Toye M., (2002). A Review of the Theory and Practice of Social
Economy in Canada, a SRDC Working Paper Series 02-02, Social Research and
Demonstration Corporation, Vancouver, 2002.

Parnell E., (2000). *Επανεφεύρεση των Συνεταιρισμών, Επιχειρήσεις για τον 21^ο Αιώνα,*
μετάφραση Μιχάλης Φεφές, Εκδόσεις Στοχαστής, 2000.

Pearson V., (1992). Community and culture: a Chinese model of community care for
the mentally ill. International Journal of Social Psychiatry, 1992 38(3): 163-78.

Putnam, R. D., (2004). "Proposed Questions for CPS on Social Capital", παράρτημα
στο L.Hudson and C. Chapman, "The Measurement of Social Capital in the United
States", Εισήγηση στη Διάσκεψη OECD-ONS International Conference on the
Measurement of Social Capital, London, 25-27 September 2004, p.p.12-14.

WHO, (1958). The first ten years of the World Health Organization. Geneva: WHO;
1958.

WHO, (2001a). "Mental Reform in Europe, Country Reports from the WHO European
Network on Mental Health",

WHO, (2001b). "Mental Reform in Europe, Country Reports from the WHO European
Network on Mental Health", WHO;

WHO, (2004). The World Health Report 2004. Changing History. Geneva:,World
Health Organization. Available from:< <http://www.who.int/whr/2004/en>>
Προσπελάστηκε στις 6/10/ 2011

Ziomas D., Ketsetzopoulou M. and Bouzas N., (2001a). 'Greece, Social Enterprises Responding to Welfare Needs' in Borzaga C. and Defourny J. eds., *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, 2001, σελ. 140, 141.

Ziomas D., Ketsetzopoulou M. and Bouzas N., (2001a). 'Greece, Social Enterprises Responding to Welfare Needs' in Borzaga C. and Defourny J. eds., *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, 2001, σελ. 142.

Ελληνική Βιβλιογραφία

Α.Σ. DIONI Π κ.π. Equal ά κύκλου (2004), Οδηγός συστήματος πιστοποίησης και μοντέλων και δεικτών ποιότητας κοινωνικών επιχειρήσεων, Α.Σ. DIONI Π κ.π. Equal ά κύκλου, Αθήνα (διακίνηση από την Αναπτυξιακή σύμπραξη DIONI Π και την Γ.Γ.Ε.Ε.). στο Λέκκα Στέλλα. «Κοινωνική Οικονομία και Επιχειρηματικότητα: Η περίπτωση της Ελλάδας». Θεσσαλονίκη 2011.

Αιτιολογική έκθεση του ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 19ης Φεβρουαρίου 2009 σχετικά με την κοινωνική οικονομία ([2008/2250\(INI\)](#)) P6_TA-PROV(2009)0062 [A6-0015/2009](#) **Σφάλμα! Η αναφορά της υπερ-σύνδεσης δεν είναι έγκυρη.** προσπελάστηκε στις 2/8/2010.

Βασικοί Δείκτες Κοινωνικής & Συνεταιριστικής Απόδοσης (ΒΔΚΣΑ). Μετάφραση από Key Social & Co – Operatives Performance Indicators. Αθήνα;2011.
(Τέταρτος Δείκτης του εργαλείου)

Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας Αθήνα: που,(2005). Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας Οργάνωση των υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας Πακέτο οδηγιών για την Πολιτική και τις Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας Ελληνική έκδοση Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας Αθήνα: που;2005.

Δίκτυο Κοινωνικής Αλληλεγγύης & Περιφερειακής Ανάπτυξης. Available from:< www.diktio-kapa.dos.gr>. Προσπελάστηκε στις 28/08/2011

Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας Αθήνα: που, (2002). Έκθεση για την παγκόσμια υγεία 2001 Ψυχική Υγεία: Νέα αντίληψη, Νέα Ελπίδα, Ελληνική έκδοση Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας Αθήνα

Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας; (2004). Οργάνωση των υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας στην Ελλάδα - Πακέτο οδηγιών για την Πολιτική και τις Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας. Αθήνα: Ελληνική έκδοση Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας.

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *ΠΡΑΣΙΝΟ ΒΙΒΛΙΟ - Βελτίωση της ψυχικής υγείας του πληθυσμού. Προς μια στρατηγική σχετικά με τη ψυχική υγεία για την Ευρωπαϊκή Ένωση*, Βρυξέλλες, 2005. Available from: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2005/com2005_0484el01.pdf>

Προσπελάστηκε στις 6/10/ 2011

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2005), *ΠΡΑΣΙΝΟ ΒΙΒΛΙΟ - Βελτίωση της ψυχικής υγείας του πληθυσμού. Προς μια στρατηγική σχετικά με τη ψυχική υγεία για την Ευρωπαϊκή Ένωση*, Βρυξέλλες. Available from: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/el/com/2005/com2005_0484el01.pdf>

[Προσπελάστηκε 25 Απριλίου 2007]

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας, (2005a). Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας, Οδηγός Ίδρυσης & Λειτουργίας Κοινωνικών Επιχειρήσεων, Equal, 2005.

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας, (2005b) Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας , σελ. 49 – 50.b

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού – ΕΠ ΑΝΑΔ 2007-2013 σελ. 16

Θεοδωράκης Π., Γκιουζέπας Κ., Κοκκινάκος Γ., (2005). Δεδομένα για την ανάπτυξη Ψυχιατρικών Τμημάτων στα Γενικά Νοσοκομεία της Κρήτης Πρακτικά της Συνάντησης Διοικητών και Αναπληρωτών Διοικητών Ψυχιατρικών Νοσοκομείων Ελλάδος, Χανιά: Εκδ. ΘΨΠΧ

Καζάκος Π., (2005). Κοινωνικό Κεφάλαιο και συλλογική δράση εναντίον των μεταρρυθμίσεων, Κοινωνία Πολιτών, Έκδοση της Ένωσης Πολιτών για την Παρέμβαση, Εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, 2005 τ.11.

- Κονιόρδος Σ., (2004). Κοινωνικό Κεφάλαιο και Κοινωνία Πολιτών, Κοινωνία Πολιτών, Έκδοση της Ένωσης Πολιτών για την Παρέμβαση, Εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, 2004 τ.10.
- Κογκίδου Δ. και συν, (1994). *Καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού ως μέσον τοπικής ανάπτυξης- Η σημασία της εκπαίδευσης ενηλίκων*. First European Conference on Adult Continuing Education. «Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης», Αθήνα,1994
- Κουπίδης Σ. και συν., (2009). Οι ανθρώπινοι πόροι στην Κοινωνική Οικονομία: Επαγγελματική επανένταξη και παραγωγικότητα χρηστών υπηρεσιών ψυχικής υγείας- Το παράδειγμα του Κοινωνικού Συνεταιρισμού Περιορισμένης Ευθύνης «Νέοι Ορίζοντες» Κέρκυρας – Λευκάδας 2^ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων. Σύγχρονες Τάσεις στη Διοικητική Επιστήμη: Νέα Δημόσια Διοίκηση, Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Κοινωνία των Πολιτών ISBN:978-960-445-478-5 Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα, 2009.
- Κουπίδης Σ.Α, (2005). «Η Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση στην Περιφέρεια Κρήτης. Μετασχηματισμός ενός Ψυχιατρικού Νοσοκομείου σε ένα Κοινοτικό Δίκτυο Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας», Διπλωματική εργασία στο πλαίσιο της φοίτησης στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Διοίκησης Μονάδων Υγείας της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας, Αθήνα: 2005.
- Λιαρόπουλος, Λ., (2007). Οργάνωση Υπηρεσιών και Συστημάτων Υγείας (Α΄ Τόμος), Εκδόσεις ΒΗΤΑ: Αθήνα;2007.
- Π.Ο.Υ. (2002a). Έκθεση για την παγκόσμια υγεία 2001 Ψυχική Υγεία: Νέα αντίληψη, Νέα Ελπίδα, Ελληνική έκδοση Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας Αθήνα
- Π.Ο.Υ., (2002b). Η ψυχική υγεία στον κόσμο Όχι στον αποκλεισμό Ναι στην φροντίδα, Παγκόσμια Ημέρα Υγείας 2001, Ελληνική έκδοση Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας Αθήνα

- Μαυρατζώτου Κ., (2003) Σχεδιασμός και ανάπτυξη των υπηρεσιών ψυχικής υγείας, στο Αποασυλοποίηση και η σχέση της με την πρωτοβάθμια περίθαλψη Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2003. Συντονιστής έκδοσης Δ.Δαμίγος.
- Μαυρέας και συν., (2011) Η επιδημιολογία των ψυχικών διαταραχών στην Ελλάδα: Η έρευνα του 2009» 21^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχιατρικής Αθήνα 5-8 Μαΐου 2011
- Μπούρας Ν., (2010). Έκθεση αξιολόγησης (προσχέδιο) των παρεμβάσεων εφαρμογής της Ψυχιατρικής Μεταρρύθμισης για την περίοδο 2000 – 2009. Στο πλαίσιο του έργου: «Εκ των υστέρων (ex-post) αξιολόγηση της εφαρμογής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης «Ψυχαργώς» από το 2000 μέχρι το 2009»
- Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Αθηνών, «Προπαρασκευαστικές ενέργειες και δράσεις δημοσιότητας για τη σύσταση Δευτεροβάθμιου οργάνου των Κοι.Σ.Π.Ε.» Αθήνα; Μάιος 2011
- Πλουμπίδης Δ. , (2009). Αποτίμηση της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης στην Ελλάδα. Σύναψις. Οκτ., Νοέμβ., Δεκ., 2009 15: 22-27
- Σακελλαρόπουλος Π., (2004). Εγχειρίδιο Ψυχιατρικής Ενηλίκων. Στοιχεία κοινωνικής ψυχιατρικής και εφαρμογές της στην Ελλάδα, Α' τόμος. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, 2004.
- Τσιάκαλος Γ.,(1998α). *Κοινωνικός αποκλεισμός ορισμοί, πλαίσιο και σημασία*, (επιμ. Κούλα Κασιμάτη), Κοινωνικός Αποκλεισμός: Η Ελληνική εμπειρία, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας & Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα, 1998α
- Τσιάκαλος Γ.,(1998b) *Κοινωνικός αποκλεισμός ορισμοί, πλαίσιο και σημασία*, (επιμ. Κούλα Κασιμάτη), Κοινωνικός Αποκλεισμός: Η Ελληνική εμπειρία, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας & Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα, 1998b
- Χρυσάκης Μ., Ζιώμας Δ, Καραμητροπούλου Ν., Χατζαντώνης Δ.(2002), σελ. 33.
- Χρυσάκης κ.ά., (2000), σελ. 53, Ε.Θ.Δ. κ.ο.
- Χρυσάκης Μ, Ζιώμας Δ, Χατζαντώνης Δ, Καραμητροπούλου Ντ. (2002α) Προοπτικές Απασχόλησης στον τομέα της Κοινωνικής οικονομίας, Αθήνα: Σάκκουλα

Χρυσάκης Μ, Ζιώμας Δ, Χατζαντώνης Δ, Καραμητροπούλου Ντ.,(2002b) Προοπτικές Απασχόλησης στον τομέα της Κοινωνικής οικονομίας. Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα ;2002b

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 19ης Φεβρουαρίου 2009 σχετικά με την ψυχική υγεία Available from: <http://www.europarl.europa.eu/oeil/FindByProcnum.do?lang=en&procnum=INI/2008/2209>, προσπελάστηκε στις 01-08-2010.

Υπ. Απασχόλησης, (2005). Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων, 2005, σελ. 24-28).

Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας; (2001) Ψυχαργός 2001-2010 Πρόγραμμα ανάπτυξης δομών και υποδομών στον τομέα Ψυχικής Υγείας Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας Αθήνα

Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας (2004), *Πακέτο Οδηγιών για την Πολιτική και τις Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας-Το πλαίσιο της Ψυχικής Υγείας*, Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας. Available from: <http://www.mohaw.gr/gr/yegeia/yphresies/odigiespoy/Attachment00010145/plaisio.pdf> > προσπελάστηκε στις 01-08-2010.

Υπουργείο Υγείας Πρόνοιας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, (1992). Επιτροπή Ψυχικής Υγείας ΚΕΣΥ. Η ψυχιατρική περίθαλψη στην Ελλάδα Χθες Σήμερα Αύριο, Θεσσαλονίκης 1992

Νόμοι

Αιτιολογική Έκθεση Ν.4019/2011 για την «Κοινωνική Οικονομία & Κοινωνική Επιχειρηματικότητα & λοιπές διατάξεις». ΦΕΚ 216, 30 Σεπτεμβρίου 2011.

Αιτιολογική έκθεση Ν.2716/1999 «Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις» διαθέσιμο στο http://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=4e4cda7b-1724-4d20-a323-7b2152d5e9dd προσπελάστηκε στις 06/08/2010.

N.4019/2011 για την «Κοινωνική Οικονομία & Κοινωνική Επιχειρηματικότητα & λοιπές διατάξεις». ΦΕΚ 216, 30 Σεπτεμβρίου 2011, διαθέσιμο στο <http://www.pokoispe.gr> προσπελάστηκε στις 06/08/2010.

N.2716, Ανάπτυξη και Εκσυγχρονισμός των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας και άλλες Διατάξεις, ΦΕΚ 96, 17 Μαΐου 1999.

Διαδικτυακές Πηγές

<http://www.ygeia-pronoia.gr/>

http://www.epohi.gr/nikolopoulos_politics_2642003.html3

<http://www.koispekerk.gr/koispe/neoi-orizontes/skopos-stokhos-statistika-stoixeia.html>

<http://www.uk.coop/about/co-operativesuk>

<http://www.diktio-kapa.dos.gr/keimena/arxes.pdf>

<http://www.uk.coop/resources/documents/guidance-co-operative-social-and-environmental-performance-indicators-members-co>

http://www.cooperatives-uk.coop/system/files/sites/default/files/CESPI_guidance_feb06.pdf

<http://www.uk.coop/>

<http://www.ica.coop/coop/principles.html>

<http://www.psych.uoa.gr/~roussosp/stats/Notes1.pdf>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: Εργαλείο Β.Δ.Κ.Σ.Α.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ

ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ

Τμήμα Νοσηλευτικής

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ»

Ανάδειξη της Συνεταιριστικής Υπεροχής

ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Έγγραφο καθοδήγησης

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Δείκτης 1^{ος}: Οικονομική ανάμειξη των μελών

Δείκτης 2^{ος}: Δημοκρατική συμμετοχή των μελών

Δείκτης 3^{ος}: Συμμετοχή εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης

Δείκτης 4^{ος}: Ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας προσωπικού

Δείκτης 5^{ος}: Προφίλ προσωπικού – φύλο και εθνικότητα

Δείκτης 6^{ος}: Ικανοποίηση των πελατών

Δείκτης 7^{ος}: Ηθικά ζητήματα στη λήψη αποφάσεων για προμήθειες και επενδύσεις

Δείκτης 8^{ος}: Επενδύσεις σε κοινοτικές και συνεταιρικές πρωτοβουλίες

Δείκτης 9^{ος}: Εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα (CO₂)

Δείκτης 10^{ος}: Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών

Δείκτης 1^{ος}: Οικονομική ανάμειξη των μελών

1.1 Γιατί να μετρήσουμε την οικονομική ανάμειξη των μελών;

Οι συνεταιρισμοί λειτουργούν με στόχο την εξυπηρέτηση των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών αναγκών των μελών τους. Η οικονομική ανάμειξη των μελών είναι θεμελιώδους σημασίας για τους συνεταιρισμούς.

Ο δείκτης αυτός καταδεικνύει το βαθμό στον οποίο τα μέλη εμπλέκονται στους συνεταιρισμούς σε οικονομικό επίπεδο. Επομένως, είναι επίσης ενδεικτικός του βαθμού στον οποίο οι συνεταιρισμοί ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους ώστε να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες των μελών τους. Το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό για την εξασφάλιση μιας ισχυρής βάσης μελών, η οποία είναι απαραίτητη για τη μελλοντική εξέλιξη του συνεταιριστικού κινήματος.

1.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Η μέθοδος υπολογισμού του δείκτη που αφορά την «οικονομική ανάμειξη των μελών» θα διαφέρει ανάλογα με το είδος του συνεταιρισμού. Το παρόν έγγραφο καθορίζει το δείκτη με γνώμονα τους καταναλωτικούς συνεταιρισμούς και συνεταιρισμούς εργαζομένων.

1.2.1 Καταναλωτικός συνεταιρισμός

Για τους καταναλωτικούς συνεταιρισμούς, η «οικονομική ανάμειξη των μελών» ορίζεται ως εξής:

Το «εμπόριο με τα μέλη» αναφέρεται στη χρηματική αξία των πωλήσεων σε πελάτες που είναι μέλη του συνεταιρισμού. Επομένως, για τους συνεταιρισμούς λιανικής πώλησης, αυτό εκφράζεται ως ποσοστό επί των συνολικών πωλήσεων. Για τους καταναλωτικούς συνεταιρισμούς εκτός του τομέα της λιανικής, θα πρέπει να εκφραστεί ως ποσοστό επί των συνολικών εσόδων.

1.2.2 Συνεταιρισμός εργαζομένων

Για τους συνεταιρισμούς εργαζομένων, η «οικονομική ανάμειξη των μελών» ορίζεται ως εξής:

1.2.3 Άλλα είδη συνεταιρισμών

Οι συνεταιρισμοί που δραστηριοποιούνται σε άλλους τομείς (πχ. στέγαση, πιστωτικοί οργανισμοί κλπ.) θα πρέπει να αναζητήσουν τον κατάλληλο τρόπο ώστε να καταδείξουν το βαθμό στον οποίο τα μέλη τους θα έχουν ανάμειξη στο συνεταιρισμό σε οικονομικό επίπεδο.

1.3 Συλλογή δεδομένων σχετικά με την οικονομική ανάμειξη των μελών

Η συλλογή δεδομένων για το δείκτη αυτό θα διαφέρει αναλόγως του ορισμού που έχει δοθεί (βλ. παραπάνω), το είδος του συνεταιρισμού, καθώς και τα τεχνολογικά μέσα που χρησιμοποιούνται, π.χ. εάν γίνεται χρήση μερισματικής κάρτας (dividend smart card), η οποία θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για τη συλλογή δεδομένων. Αναγνωρίζουμε ότι πολλοί συνεταιρισμοί θα πρέπει να αναζητήσουν διαφορετικούς τρόπους μέτρησης του δείκτη· η δειγματοληψία και η προσεγγιστική εκτίμηση αποτελούν αποδεκτές μεθόδους, οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν σε ένα πρώτο στάδιο για τη μέτρηση και την καταγραφή των δεδομένων.

1.3.1 Καταναλωτικός συνεταιρισμός

Κάθε καταναλωτικός συνεταιρισμός θα πρέπει να συλλέγει δεδομένα για την αξία των πωλήσεων σε μέλη του συνεταιρισμού. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω του συστήματος της μερισματικής κάρτας (για τους συνεταιρισμούς που εκδίδουν τέτοιου είδους κάρτες για τα μέλη τους ή που μπορούν να ξεχωρίζουν τους κατόχους μερισματικής κάρτας που είναι ταυτόχρονα μέλη του συνεταιρισμού). Αν και τα μέλη δεν μπορούν να λάβουν μέρισμα από ορισμένες αγορές λιανικής (π.χ. ΕΛ.ΤΑ., τραπεζικές συναλλαγές, συνταγές φαρμακείου), το ποσοστό των πωλήσεων σε μέλη για τις υπηρεσίες αυτές και τα ανάλογα προϊόντα μπορεί να υπολογιστεί στην ίδια βάση με αυτή των δεδομένων της μερισματικής κάρτας. Για τους συνεταιρισμούς που δεν εκδίδουν μερισματικές κάρτες, μια εναλλακτική προσέγγιση είναι η

διεξαγωγή έρευνας ώστε να υπολογιστεί το ποσοστό των πελατών που είναι μέλη. Στη συνέχεια, τα αποτελέσματα μπορούν να ληφθούν ως δείγμα του ποσοστού των πωλήσεων που θα μπορούσε να αποδοθεί στα μέλη του συνεταιρισμού.¹

Τα μέλη ίσως δε μπορούν να συναλλάσσονται εμπορικά με το συνεταιρισμό σε ορισμένους τομείς εκτός της λιανικής, ο δείκτης όμως θα πρέπει να υπολογισθεί με βάση τις συνολικές πωλήσεις (όχι μόνο τις πωλήσεις που μπορούν να γίνουν σε μέλη²). Ωστόσο, στην έκθεση που θα παρουσιάσει ο συνεταιρισμός, αυτό μπορεί να εντάσσεται στο πλαίσιο του ποσοστού των συνολικών πωλήσεων που μπορούν να γίνουν στα μέλη. Επομένως, το εμπόριο με τα μέλη θα εκφράζεται ως εξής:

Στην έκθεση, αυτό θα εμφανίζεται ως εξής:

«Οι συνολικές πωλήσεις είναι Χ€, και Υ% των πωλήσεων αυτών σχετίζονται με δραστηριότητες κατά τις οποίες ο συνεταιρισμός δύναται να διεξάγει εμπόριο με τα μέλη του.»

1.3.2 Συνεταιρισμός εργαζομένων

Κάθε συνεταιρισμός εργαζομένων θα πρέπει να συλλέγει δεδομένα σχετικά με:

- α. τη συνολική αξία (€) των μισθών των εργαζομένων
- β. την αξία των μισθών (€) των εργαζομένων που είναι μέλη

1.4 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιρικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

¹ Εάν διεξαχθεί έρευνα, η ίδια μέθοδος μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μέτρηση του 6^{ου} Δείκτη (Ικανοποίηση Πελατών).

² Οι συνολικές πωλήσεις θα πρέπει να περιλαμβάνουν και τις πωλήσεις λιανικής (π.χ. όλων των καταναλωτικών προϊόντων), καθώς και άλλες πωλήσεις (π.χ. έσοδα από υπηρεσίες και άλλες δραστηριότητες του συνεταιρισμού που δε σχετίζονται με τη λιανική).

Η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης για την οικονομική ανάμειξη των μελών θα βοηθήσει να καταδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο οι συνεταιρισμοί τηρούν την 3^η Συνεταιρική Αρχή, η οποία αφορά στην «Οικονομική συμμετοχή των μελών».

1.5 Ερμηνεία

Ο δείκτης αυτός παρουσιάζει το βαθμό στον οποίο τα μέλη συμμετέχουν στο συνεταιρισμό σε οικονομικό επίπεδο. Συνεπώς, δίνει τη δυνατότητα να εκτιμήσουμε κατά πόσο ο συνεταιρισμός τηρεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές του. Ο απώτερος στόχος είναι να αυξάνεται η οικονομική συμμετοχή των μελών κάθε χρόνο.

Οι καταναλωτικοί συνεταιρισμοί μπορούν να βελτιώσουν την απόδοσή τους για το δείκτη αυτό με δύο τρόπους:

1. αύξηση του αριθμού των πελατών που είναι μέλη και
2. αύξηση της αξίας των πωλήσεων στους πελάτες που είναι μέλη.

Αυτό βέβαια σημαίνει πως οι συνεταιρισμοί θα πρέπει αναζητήσουν νέους, πρωτότυπους και δημιουργικούς τρόπους να προσελκύσουν τα μέλη τους και να αναπτυχθεί η μεταξύ τους επιχειρηματική δραστηριότητα.

Οι συνεταιρισμοί εργαζομένων θα μπορούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους για το δείκτη αυτό με την ένταξη περισσότερων εργαζομένων στο σώμα μελών.

Σε κάθε περίπτωση, οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να τονίσουν τη σημασία της ένταξης στο σώμα μελών, ενώ ταυτόχρονα να παρέχουν κίνητρα για την ανάμειξη και συμμετοχή σε οικονομικό επίπεδο.

Δείκτης 2^{ος}: Δημοκρατική συμμετοχή των μελών

2.1 Γιατί να μετρήσουμε τη δημοκρατική συμμετοχή των μελών;

Οι συνεταιρισμοί είναι δημοκρατικοί οργανισμοί, των οποίων τον έλεγχο έχουν τα ίδια τα μέλη του, τα οποία και συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση πολιτικών και τη λήψη αποφάσεων. Ένα ενεργό και δραστήριο σώμα μελών αποτελεί βασικό στοιχείο ενός επιτυχημένου και αποδοτικού συνεταιρισμού. Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να καταβάλλουν μεγάλες προσπάθειες ώστε να ενθαρρύνουν και να διευκολύνουν τη συμμετοχή των μελών τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Ο δείκτης αυτός παρέχει τη δυνατότητα να καταδειχθεί, τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά, ο τρόπος με τον οποίο ο συνεταιρισμός προσπαθεί να επιτύχει το σκοπό αυτό, για κάθε μεμονωμένο μέλος.

2.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Ο δείκτης αυτός περιλαμβάνει δύο διαστάσεις, μία καθαρά ποσοτική και μία περιγραφική, οι οποίες εντάσσονται στον παρακάτω ορισμό:

2.2.1 Καταναλωτικός συνεταιρισμός

Κάθε καταναλωτικός συνεταιρισμός θα πρέπει να μετρά και να καταγράφει τόσο το μέσο αριθμό όσο και το ποσοστό των μελών που ψηφίζουν στις εκλογές. Αυτό περιλαμβάνει:

α. Το μέσο αριθμό μελών που ψηφίζουν στις εκλογές. Αυτό περιλαμβάνει «το μέσο αριθμό ψήφων βάσει ψηφοδελτίου ή δι' ανατάσεως χειρός, ανά ψηφοφορία σε περίοδο 1 έτους» .

β. Το μέσο αριθμό των μελών που ψηφίζουν ως ποσοστό επί του σώματος μελών.

γ. Ο όρος «εκλογές» περιλαμβάνει κάθε ψηφοφορία που πραγματοποιείται με σκοπό να λάβει ένα άτομο μια ορισμένη θέση, στο πλαίσιο της δημοκρατικής δομής του συνεταιρισμού (π.χ. διοικητικά συμβούλια, επιτροπές κ.τ.λ.). **Σημείωση:** Όταν λαμβάνουν χώρα δύο ψηφοφορίες ταυτοχρόνως, θα πρέπει να θεωρηθούν ως:

- μία ψηφοφορία, εάν υπάρχει ένα ψηφοδέλτιο ή μία διαδικασία ανατάσεως χειρός

- δύο ξεχωριστές ψηφοφορίες, εάν υπάρχουν δύο ψηφοδέλτια ή δύο διαδικασίες ανατάσεως χειρός
- δ. Το «συνολικό σώμα μελών» ορίζεται ως ο συνολικός αριθμός των μελών (αδρανή και ενεργά) κατά την τελική απογραφή του έτους.

2.2.2 Συνεταιρισμός εργαζομένων

Κάθε συνεταιρισμός εργαζομένων θα πρέπει να μετρά και να καταγράφει την «κατά μέσον όρο προσέλευση των μελών στις Γενικές Συνελεύσεις», με γνώμονα το συνολικό αριθμό Γενικών Συνελεύσεων που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια ενός έτους.

Ορισμένοι συνεταιρισμοί εργαζομένων δε συγκαλούν επίσημες Γενικές Συνελεύσεις, οπότε θα πρέπει να διευθετηθεί και να ορισθεί το πλαίσιο εντός του οποίου τα μέλη θα συναντώνται ώστε να αποφασίσουν επί της μελλοντικής πορείας του συνεταιρισμού. Με τον τρόπο αυτό, θα οριστεί εναλλακτικά η βάση του δείκτη.

2.2.3 Όλοι οι συνεταιρισμοί οφείλουν να παρέχουν μια αναλυτική περιγραφή του τρόπου με τον οποίο θα ερμηνεύονται τα αποτελέσματα (π.χ. όσον αφορά στο συνολικό αριθμό των μελών ή των συσκέψεων, τον αριθμό των μελών που έχουν δικαίωμα ψήφου), καθώς και των δράσεων που έχουν ληφθεί σχετικά με το θέμα της δημοκρατικής συμμετοχής των μελών.

2.3 Συλλογή δεδομένων σχετικά με τη δημοκρατική συμμετοχή των μελών

2.3.1 Κάθε καταναλωτικός συνεταιρισμός οφείλει να συλλέγει δεδομένα σχετικά με:

- α. τον αριθμό των εκλογικών αναμετρήσεων ανά έτος
- β. τον αριθμό των ψήφων που κατατέθηκαν σε κάθε εκλογική αναμέτρηση

2.3.2 Κάθε συνεταιρισμός εργαζομένων οφείλει να συλλέγει δεδομένα σχετικά με:

- α. το συνολικό αριθμό Γενικών Συνελεύσεων
- β. τον αριθμό των μελών που παρευρέθηκαν σε κάθε Γενική Συνέλευση

γ. τη συνολική προσέλευση μελών ανά έτος (δλδ. το συνολικό αριθμό μελών που παρευρέθηκαν σε κάθε Γενική Συνέλευση κατά τη διάρκεια του έτους)

Κατά μέσον όρο προσέλευση σε Γ.Σ. κατά τη διάρκεια του έτους

Μέλη του προσωπικού που απουσιάζουν σε επαγγελματικό ταξίδι, διακοπές κ.τ.λ. θα πρέπει να προσμετρούνται ως «μη παρευρισκόμενα». Ωστόσο, η απουσία λόγω ασθένειας μπορεί να θεωρηθεί επαρκής αιτία απουσίας.

2.4 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιρικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

Η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης για το δείκτη αυτό βοηθά να καταδειχθεί κατά πόσο ο συνεταιρισμός τηρεί τη 2^η Συνεταιριστική Αρχή, η οποία αφορά στο «Δημοκρατικό έλεγχο των μελών», και η οποία σχετίζεται με το γεγονός ότι οι συνεταιρισμοί είναι δημοκρατικοί οργανισμοί οι οποίοι ελέγχονται από τα ίδια τα μέλη τους, τα οποία συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση πολιτικών και στη λήψη αποφάσεων.

Επίσης, οι συνεταιρισμοί ενσαρκώνουν την έννοια της Δημοκρατίας, η οποία δηλώνει πως «όλοι έχουμε το δικαίωμα να συμμετέχουμε, να έχουμε ανάμειξη στη λήψη αποφάσεων γιατί τα ίδια τα μέλη είναι αυτά που ελέγχουν τελικά το συνεταιρισμό με την ψήφο τους ώστε να εκλέξουν τους αντιπροσώπους τους »

2.5 Ερμηνεία

Ο δείκτης αυτός παρέχει πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των μελών που συμμετέχουν στις εκλογές και/ή τις κάθε είδους συνεδριάσεις, συγκριτικά και συνδυαστικά με το συνολικό αριθμό των μελών του συνεταιρισμού. Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να αναφέρουν κάθε πιθανή τάση που παρατηρείται στο πλαίσιο του δείκτη αυτού (ειδικά εάν τα ποσοστά είναι τόσο χαμηλά ώστε να μην είναι εμφανής μια αύξηση ή μείωση του αποτελέσματος) και επίσης να παρέχουν λεπτομερή περιγραφή των δράσεων που ακολουθούν σχετικά με το θέμα της δημοκρατικής συμμετοχής των μελών (π.χ. εισαγωγή νέων μεθόδων ψηφοφορίας, αλλαγές της ημερομηνίας και ώρας διεξαγωγής των συσκέψεων κ.τ.λ.)

Η δημοκρατική συμμετοχή των μελών είναι θεμελιώδους σημασίας για τους συνεταιρισμούς και για το λόγο αυτό η συνεχής αύξησή της πρέπει να αποτελεί βασικό στόχο του συνεταιρισμού. Αναγνωρίζουμε πως, στις καταναλωτικές κοινωνίες, τα άτομα που συμμετέχουν στις δημοκρατικές διαδικασίες αποτελούν και θα αποτελούν πάντα μειοψηφία, πρέπει όμως να διασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή συμμετοχή, όπου αυτό είναι δυνατό. Επίσης, είναι σημαντικό τα άτομα που συμμετέχουν να αποτελούν αντιπροσωπευτικό δείγμα (π.χ. όσον αφορά το ηλικιακό φάσμα που καλύπτουν).

Οι συνεταιρισμοί μπορούν να επιτύχουν αύξηση των ποσοστών για το δείκτη αυτό αυξάνοντας τόσο τον αριθμό των μελών που ψηφίζουν όσο και τον αριθμό των ενεργών μελών (π.χ. διασφαλίζοντας πως τα δεδομένα σχετικά με το σώμα μελών αντικατοπτρίζουν ορθά τον τρέχοντα αριθμό των μελών).

Οι συνεταιρισμοί εργαζομένων θα πρέπει να στοχεύουν στη μεγιστοποίηση του αριθμού των μελών που παρευρίσκονται στις Γενικές Συνελεύσεις, καθώς η Γ.Σ. είναι το κυρίαρχο όργανο λήψης αποφάσεων του συνεταιρισμού.

Δείκτης 3^{ος}: Συμμετοχή εργαζομένων και μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης

3.1 Γιατί να μετρήσουμε τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης;

Η συμμετοχή των εργαζομένων και των μελών του συνεταιρισμού σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης μπορεί να υποδείξει το βαθμό στον οποίο ο ίδιος ο συνεταιρισμός εκτιμά και υπολογίζει τους βασικούς αυτούς ενδιαφερόμενους και τον τρόπο με τον οποίο τους παρέχει τη δυνατότητα να συνεισφέρουν στην επιτυχημένη πορεία του οργανισμού.

Η κατάρτιση και η εκπαίδευση είναι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του προσωπικού τόσο σε εσωτερικό επίπεδο (δλδ. μέσα στον ίδιο το συνεταιρισμό) όσο και σε επίπεδο εξωτερικών ενδιαφερομένων (π.χ. πελάτες), ενώ παράλληλα παρέχουν στους εργαζόμενους τις τεχνικές ικανότητες και την εξειδίκευση που χρειάζονται ώστε να φέρουν εις πέρας τις εργασιακές τους υποχρεώσεις. Τα δύο αυτά στοιχεία βοηθούν επίσης στη διασφάλιση της υγείας, της ασφάλειας και της ευημερίας των εργαζομένων. Η κατάρτιση και η εκπαίδευση αποτελούν σημαντικότερη επένδυση (σε χρόνο και χρήμα) σε έναν εργαζόμενο και «εξασφαλίζουν» στο προσωπικό ένα αίσθημα χρησιμότητας, βελτιώνουν την ικανοποίηση από την εργασία και συμβάλλουν ώστε το εργατικό δυναμικό να έχει κίνητρα. Το συγκριτικό πλεονέκτημα προκύπτει από την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου ενός οργανισμού και η αποτελεσματική κατάρτιση και εκπαίδευση μπορεί να συμβάλει στη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και τα υψηλότερα κέρδη.

Οι συνεταιρισμοί τελούν υπό καθεστώς συνιδιοκτησίας και δημιουργούνται για να ανταποκριθούν στις κοινές ανάγκες των μελών τους. Ανήκουν στα μέλη τους και διοικούνται δημοκρατικά από αυτά. Η συμμετοχή των μελών είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική λειτουργία ενός συνεταιρισμού και η κατάρτιση και εκπαίδευση των μελών παίζει σημαντικότερο ρόλο ώστε να μπορέσουν τα μέλη να συμμετέχουν πλήρως στο συνεταιρισμό.

3.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Υπάρχουν δύο παράμετροι στο δείκτη αυτό, για τις οποίες θα πρέπει να πραγματοποιηθούν ξεχωριστές μετρήσεις και να συσταθούν διαφορετικές εκθέσεις:

3.2.1 Κατάρτιση των εργαζομένων

α. Περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως θέσης και θα πρέπει να καλύπτει κάθε είδους πρόγραμμα κατάρτισης (π.χ. εισαγωγικό πρόγραμμα, Υγιεινή και Ασφάλεια (H&S), περιβαλλοντική και τεχνική εκπαίδευση κ.τ.λ.)

β. Σε δεύτερο επίπεδο, οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να ταξινομήσουν τους επιμέρους τομείς του δείκτη και να παρουσιάσουν έκθεση ανά επίπεδο απασχόλησης (π.χ. ανώτατα στελέχη, διοικητικό προσωπικό κ.τ.λ.). Καλό θα ήταν να γίνει καταγραφή για το πρόγραμμα κατάρτισης ανά τμήμα ή υπηρεσία (π.χ. λιανική αγορά τροφίμων, πωλήσεις κ.τ.λ.) και/ή ανά αντικείμενο ενδιαφέροντος (τεχνική υποστήριξη, διοίκηση, H&S, εξυπηρέτηση πελατών κ.τ.λ.)

3.2.2 Κατάρτιση των μελών

Ο τομέας αυτός περιλαμβάνει όλα τα μέλη του συνεταιρισμού και κάθε είδους πρόγραμμα κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια ή σχετικά με συνεδριάσεις μελών ή επιτροπών κ.τ.λ.

Ένα ζήτημα προς διερεύνηση και διευθέτηση είναι αυτό της κατάρτισης των μελών που είναι ταυτόχρονα εργαζόμενοι στο συνεταιρισμό.

3.2.3 Κατάρτιση των εργαζόμενων μελών

Όταν ο συμμετέχων στο πρόγραμμα κατάρτισης είναι ταυτόχρονα μέλος και εργαζόμενος, η καταγραφή πρέπει να γίνει άπαξ, αναλόγως της συνάφειας με το αντικείμενο. Για παράδειγμα, εάν η κατάρτιση που λαμβάνει ο συμμετέχων σχετίζεται άμεσα με τη θέση του ως εργαζόμενος (π.χ. τεχνική κατάρτιση, εκπαίδευση σε εξειδικευμένο αντικείμενο κ.τ.λ.), τότε θα πρέπει να συμπεριληφθεί στο πρόγραμμα κατάρτισης εργαζομένων. Ομοίως, εάν η κατάρτιση που λαμβάνει ο συμμετέχων σχετίζεται άμεσα με τη θέση του ως μέλος του συνεταιρισμού ή του συνεταιριστικού κινήματος γενικότερα, τότε θα πρέπει να συμπεριληφθεί στο πρόγραμμα κατάρτισης μελών.

3.3 Έκθεση επί του δείκτη

Οι συνεταιρισμοί μπορούν να επιλέξουν να παρουσιάσουν μια περιγραφική έκθεση για το δείκτη αυτό ή να επιλέξουν κάποια άλλη μέθοδο που αρμόζει στους υπάρχοντες μηχανισμούς αξιολόγησης. Όπου είναι δυνατό, ωστόσο, οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να παρουσιάσουν έκθεση σχετικά με το χρόνο που έχουν αφιερώσει τα μέλη και οι εργαζόμενοι στα προγράμματα κατάρτισης. Εν τέλει, οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να στοχεύουν να συμπεριλάβουν στην έκθεσή τους τα παρακάτω:

α. Μέσος αριθμός ωρών στο πρόγραμμα κατάρτισης **ανά εργαζόμενο** ανά έτος = συνολικός αριθμός ωρών στο πρόγραμμα ÷ συνολικός αριθμός εργαζομένων.

β. Μέσος αριθμός ωρών στο πρόγραμμα κατάρτισης **ανά ενεργό μέλος** ανά έτος .

3.4 Συλλογή δεδομένων

Εάν ο συνεταιρισμός παρουσιάσει έκθεση σχετικά με το «μέσο αριθμό ωρών στο πρόγραμμα κατάρτισης ανά εργαζόμενο», θα πρέπει τα δεδομένα να σχετίζονται με το συνολικό αριθμό των εργαζομένων. Τα δεδομένα θα πρέπει να περιλαμβάνουν λεπτομερή στοιχεία για το είδος του προσωπικού (π.χ. τεχνικό, διοικητικό) και το είδος του προγράμματος.

3.4.1 Ενεργά μέλη

Εάν ο συνεταιρισμός παρουσιάσει αναφορά για το «μέσο αριθμό ωρών στο πρόγραμμα κατάρτισης ανά μέλος», θα πρέπει να αναφέρεται στα «ενεργά μέλη». Η έννοια «ενεργά μέλη» θα πρέπει να οριστεί. Για παράδειγμα, ως «ενεργά μέλη» θα μπορούσαν να οριστούν τα μέλη ανάλογα με τη σχέση τους με το συνεταιρισμό και των διαθέσιμων στοιχείων τους, βάσει συνδυασμού κριτηρίων όπως:

- διαθεσιμότητα πλήρους διεύθυνσης ταχυδρομείου
- ποσό άνω των 25€ στο λογαριασμό του μέλους
- πραγματοποίηση κάποιου είδους συναλλαγής στο λογαριασμό του μέλους κατά την τελευταία διετία
- συμμετοχή στη δημοκρατική δομή του συνεταιρισμού
- κατοχή μερισματικής κάρτας

3.5 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιρικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

Η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης σχετικά με την κατάρτιση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των μελών του συνεταιρισμού θα βοηθήσει να καταδειχθεί ο βαθμός στον οποίο οι συνεταιρισμοί τηρούν την 5^η Συνεταιρική Αρχή, η οποία αφορά στην «Εκπαίδευση, κατάρτιση και πληροφόρηση» και η οποία αναφέρει πως οι συνεταιρισμοί παρέχουν προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στα μέλη τους, στους εκλεγμένους αντιπροσώπους τους, στους διοικητές και τους εργαζόμενους, ώστε να είναι σε θέση να συνεισφέρουν αποτελεσματικά στην ανάπτυξη του συνεταιρισμού.

Το Global Reporting Initiative (GRI) προτείνει στους οργανισμούς να καταγράφουν το μέσο όρο των ωρών σε προγράμματα κατάρτισης ανά έτος ανά εργαζόμενο κατά θέση απασχόλησης (π.χ. ανώτατα στελέχη, μεσαία στελέχη, τεχνικοί, διοικητικό προσωπικό, παραγωγή και συντήρηση) (LA9). Το GRI προτείνει επίσης οι οργανισμοί να παρουσιάζουν έκθεση σχετικά με τις επιμέρους πολιτικές και τα προγράμματα που διαθέτουν για τη διαχείριση ικανοτήτων και τη διά βίου εκμάθηση. (LA17).

3.6 Ερμηνεία

Τα αποτελέσματα που θα επιδείξει ο συνεταιρισμός για το δείκτη αυτό υποδεικνύουν τις «επενδύσεις» του οργανισμού στο προσωπικό και στην ανάπτυξη των ικανοτήτων των μελών. Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα και να θέσουν στόχους για τη βελτίωσή τους, συγκρίνοντας την απόδοσή τους με αυτή παρόμοιων οργανισμών. Κάτι τέτοιο θα είναι ευκολότερο για τους συνεταιρισμούς που παρακολουθούν και καταγράφουν τις «ώρες» στα προγράμματα κατάρτισης. Αύξηση των ωρών συμμετοχής στο πρόγραμμα μπορεί να οδηγήσει σε βελτίωση της απόδοσης και σε άλλους δείκτες, όπως ο 4^{ος} (ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας του προσωπικού).

Δείκτης 4^{ος}: Ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας προσωπικού

4.1 Γιατί να μετρήσουμε τα ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας του προσωπικού;

Τα δεδομένα σχετικά με τα ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας του προσωπικού μπορούν να υποδείξουν το βαθμό στον οποίο ένας συνεταιρισμός είναι σε θέση να ελέγξει και να περιορίσει τους κινδύνους για την Υγιεινή και την Ασφάλεια (H&S) των εργαζομένων του αλλά και των υπολοίπων.

Η κακή κατάσταση της υγείας που σχετίζεται με την εργασία είναι δαπανηρή για τον εργοδότη και δε συμβάλλει στο μακροπρόθεσμο συμφέρον του εργαζόμενου. Η κλίμακα του κόστους που προκύπτει από την απουσία ενός εργαζόμενου είναι τόσο υψηλή, ώστε και η παραμικρή βελτίωση στον τομέα της Υγιεινής και Ασφάλειας μπορεί να βοηθήσει στον έλεγχο των δαπανών σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι σε άλλους τομείς της επιχείρησης τους οποίους εποπτεύει για το σκοπό αυτό η διοίκηση. Σε κάθε βιομηχανία με υψηλή ένταση εργασίας, ο τομέας που παρουσιάζει το υψηλότερο επίπεδο απώλειας ελέγχου είναι αυτός της υγείας. Καθώς τα περιστατικά απουσιών που καταγράφονται προκύπτουν από επουσιώδεις αιτίες, οι προοπτικές για καλύτερη διαχείριση των δαπανών στον τομέα αυτό γίνονται ακόμη πιο ευοίωνες.

Η μέτρηση της Υγιεινής και Ασφάλειας μπορεί να βοηθήσει ποικιλοτρόπως στον έλεγχο και τη μείωση του κινδύνου, όπως για παράδειγμα με την πληροφόρηση σχετικά με τη λειτουργία του συστήματος στην πράξη, τον εντοπισμό των επιμέρους τομέων όπου χρειάζονται διορθωτικές ενέργειες και τη δημιουργία βάσεων για συνεχή βελτίωση. Η μέτρηση της αποτελεσματικής απόδοσης θα δώσει τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο απόδοσης αλλά και με τους λόγους για τους οποίους η απόδοση βρίσκεται στον παρόν επίπεδο.

Αν και τα υψηλά ποσοστά τραυματισμών υποδεικνύουν ως ένα βαθμό αποτυχία στον έλεγχο των κινδύνων και τη διαχείριση της Υγιεινής και Ασφάλειας, η υγεία στο χώρο εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις εργασιακές πρακτικές γενικότερα. Ζητήματα όπως οι δυνατότητες κατάρτισης και ανάπτυξης, οι ίσες ευκαιρίες, η δυνατότητα για ευέλικτη εργασία και ο τρόπος διαχείρισης του προσωπικού παίζουν σημαντικό ρόλο για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

4.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Ο δείκτης ορίζεται ως εξής:

Τέσσερις εργάσιμες ημέρες ανά έτος ανά εργαζόμενο λόγω ασθένειας

Ο δείκτης αυτός περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους σε όλες τις θέσεις και είναι πολυδιάστατος.

4.2.1 Τα ποσοστά **τραυματισμών του προσωπικού** πρέπει να απαριθμούν το συνολικό αριθμό σοβαρών και μη ατυχημάτων και τραυματισμών ανά έτος για όλο το προσωπικό (πλήρους και μερικής απασχόλησης).

4.2.2 Τα **ποσοστά απουσίας** θα πρέπει να μετρώνται και να παρουσιάζονται βάσει των εργάσιμων ημερών που χάθηκαν λόγω τραυματισμού, ασθένειας ή άλλης απρόβλεπτης αιτίας (εκτός διακοπών και ημερών συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης) ανά εργαζόμενο ανά έτος.

4.3 Συλλογή δεδομένων

Η σύσταση έκθεσης για το δείκτη αυτό απαιτεί γνώση και καταγραφή των παρακάτω:

α. Δεδομένα σχετικά με ανακοινώσιμους και μη τραυματισμούς του προσωπικού –τα οποία συνήθως διαθέτει το Τμήμα Υγιεινής και Ασφάλειας ενός οργανισμού. Ανακοινώσιμα περιστατικά αποτελούν όσα είναι θανάσιμα, «σημαντικά» και αυτά που έχουν διάρκεια πάνω από τρεις ημέρες.

β. Δεδομένα σχετικά με τη συστηματική απουσία από την εργασία – συνολικός αριθμός ημερών απουσίας εργαζόμενου και αιτία απουσίας.

γ. Συνολικός αριθμός μελών του προσωπικού³

4.4 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιρικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

³ Τα ατυχήματα και οι τραυματισμοί πρέπει να αναφέρονται βάσει του **συνολικού** αριθμού των εργαζομένων (όχι σε αντιστοιχία πλήρους ωραρίου).

Η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης για τους τραυματισμούς του προσωπικού και τη συστηματική απουσία από την εργασία αντικατοπτρίζει τη Συνεταιριστική Αξία που αφορά στη «Μέριμνα για τους άλλους» και η οποία περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα συνδέονται μεταξύ τους μέσα στο συνεταιρισμό.

Το GRI υποδεικνύει ότι οι οργανισμοί θα πρέπει να καταγράφουν και να αναφέρουν τους συνηθεις τραυματισμούς, τα ποσοστά χαμένων ημερών και απουσιών, καθώς και τα δυστυχήματα λόγω της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων πρόσκαιρης απασχόλησης.

4.5 Ερμηνεία

Ο δείκτης αυτός υποδεικνύει το βαθμό αποτελεσματικότητας των πολιτικών και των στρατηγικών Υγιεινής και Ασφάλειας του οργανισμού. Οι συνεταιρισμοί πρέπει να θέσουν ως στόχο την ελαχιστοποίηση των ποσοστών τραυματισμού και απουσίας.

Για να μπορέσουν οι συνεταιρισμοί να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα και να θέσουν στόχους για τη βελτίωσή τους σχετικά με το δείκτη αυτό, θα πρέπει να συγκρίνουν την απόδοσή τους με αυτή παρόμοιων οργανισμών. Σε ορισμένα επαγγέλματα ελλοχεύει μεγαλύτερος κίνδυνος τραυματισμού (π.χ. χειρωνακτική εργασία σε σύγκριση με δουλειά γραφείου) και ορισμένοι τομείς (π.χ. ορυχεία, λατομεία) παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά τραυματισμών. Το μέγεθος του χώρου εργασίας μπορεί επίσης να επηρεάσει τα ποσοστά. Τα ποσοστά απουσίας μπορούν επίσης να διαφέρουν ανά τομέα.

Πολλά είναι τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν προς βελτίωση της απόδοσης για το δείκτη αυτό, τα οποία σχετίζονται με τις πολιτικές και τις διαδικασίες Υγιεινής και Ασφάλειας, τη διαχείριση της συστηματικής απουσίας από τη δουλειά, τη συμβουλευτική για τη διαχείριση του άγχους και τα προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων.

Δείκτης 5^{ος}: Προφίλ προσωπικού – φύλο και εθνικότητα

5.1 Γιατί να μετρήσουμε το προφίλ του προσωπικού;

Μια πολιτική ίσων ευκαιριών αντιπροσωπεύει τη δέσμευση ενός οργανισμού για την ανάπτυξη και εφαρμογή εργασιακών διαδικασιών και πρακτικών οι οποίες δε κάνουν διακρίσεις ανάλογα με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την εθνική προέλευση, τη θρησκεία κ.τ.λ.

Η παρακολούθηση του προφίλ του εργατικού δυναμικού για το φύλο και την εθνικότητα μέσα σε έναν οργανισμό βοηθά να αναδειχθούν πιθανές ανισότητες, να αναζητηθούν οι υποκείμενες αιτίες αυτών των ανισοτήτων και να εξαλειφθούν φαινόμενα άδικης, άνισης ή μειονεκτικής μεταχείρισης. Χωρίς την παρακολούθηση αυτή, ο οργανισμός δε θα είναι σε θέση να αναγνωρίσει εάν πράγματι προσφέρει ίσες ευκαιρίες σε όλες τις επιμέρους ομάδες.

Η προώθηση των ίσων ευκαιριών εξασφαλίζει πως ο οργανισμός πληροί τις νομικές του υποχρεώσεις. Πέραν τούτου, όμως, ακόμη πιο σημαντικό είναι το γεγονός ότι κατ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζει την αποτελεσματική χρήση των ανθρώπινων πόρων του και μπορεί να συμβάλλει στην επίτευξη των επιχειρηματικών του στόχων, μέσω της αξιοποίησης των ικανοτήτων όλων των μελών του προσωπικού.

5.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Ο δείκτης αυτός περιλαμβάνει την αναλογία ανδρών-γυναικών και την εθνική προέλευση των εργαζομένων. Τα δεδομένα πρέπει αφορούν τους εργαζόμενους σε όλες τις θέσεις εργασίας και όλες τις επιχειρηματικές δραστηριότητες.

α. Το **προφίλ φύλου** πρέπει να παρουσιάζει τα ποσοστά των ανδρών και των γυναικών που είναι μέλη του προσωπικού .

β. Το **προφίλ εθνικότητας** πρέπει να παρουσιάζει τα ποσοστά της εθνικότητας που είναι μέλη του προσωπικού

Όπου αυτό είναι δυνατό, τα δεδομένα θα πρέπει να διαχωρίζονται ανά εργασιακή βαθμίδα (π.χ. ανώτατα στελέχη, μεσαία στελέχη, κ.τ.λ.), αν και κάτι τέτοιο ίσως να μην αρμόζει σε

μικρού μεγέθους συνεταιρισμούς. Οι εργασιακές «βαθμίδες» θα πρέπει να ορίζονται βάσει θέσης και όχι βάσει μισθού.

Ο δείκτης δεν περιλαμβάνει την ηλικιακή ταξινόμηση μέσα στον οργανισμό, αν και είναι θεμιτό οι συνεταιρισμοί να παρακολουθούν και να καταγράφουν σχετικά στοιχεία, όταν αυτό είναι δυνατό.

Ο δείκτης δεν περιλαμβάνει επίσης την κατηγοριοποίηση βάσει αναπηρίας ή κινητικών προβλημάτων. Αν και τα φαινόμενα αυτά ορίζονται σαφώς στην Disability Discrimination Act, είναι δύσκολο να αναγνωρίσει κανείς τις πραγματικές τους διαστάσεις στο πλαίσιο του εργατικού δυναμικού ενός οργανισμού, αφού τα ίδια τα άτομα συχνά διστάζουν να δηλώσουν πως αντιμετωπίζουν μια τέτοιου είδους δυσκολία.

5.3 Συλλογή δεδομένων για το προφίλ προσωπικού

5.3.1 Συλλογή δεδομένων για το προφίλ φύλου

Οι πληροφορίες σχετικά με το φύλο του κάθε εργαζόμενου είναι συνήθως διαθέσιμες στα αρχεία που διατηρεί ο οργανισμός για τη μισθοδοσία και διάφορους άλλους σκοπούς που αφορούν το προσωπικό. Όπου οι πληροφορίες αυτές είναι διαθέσιμες, το επόμενο στάδιο περιλαμβάνει την καταγραφή του αριθμού ανδρών και γυναικών που εργάζονται στην κάθε βαθμίδα του οργανισμού και, για κάθε μία από τις βαθμίδες, την καταγραφή του ποσοστού ανδρών και γυναικών.

5.3.2 Συλλογή δεδομένων για το προφίλ εθνικότητας

Οι οδηγίες σχετικά με τη συλλογή δεδομένων για την εθνική προέλευση είναι διαθέσιμες από την Επιτροπή για τη Φυλετική Ισότητα (Commission for Racial Equality) (www.cre.gov.uk). Το ερώτημα που τίθεται ώστε να συλλέξουμε τα απαραίτητα δεδομένα για την εθνική προέλευση θα πρέπει να είναι το ίδιο, ή παρόμοιο, με το ερώτημα απογραφής έτσι ώστε να μπορούμε να συγκρίνουμε έναν οργανισμό με τα δεδομένα της απογραφής.

5.4 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιρικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

Η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών (EOC) και η Επιτροπή για τη Φυλετική Ισότητα (CRE) υποδεικνύουν στους οργανισμούς να επιβλέπουν και να παρακολουθούν τα προφίλ φύλου και εθνικότητας έτσι ώστε να διασφαλίσουν πως δεν παρατηρούνται φαινόμενα διακρίσεων.

Η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης σχετικά με τα προφίλ φύλου και εθνικότητας του προσωπικού θα υποδείξει εάν ο συνεταιρισμός τηρεί τη Συνεταιριστική Αξία που αφορά στην «Ισότητα».

Το GRI προτείνει τη σύσταση και παρουσίαση έκθεσης σχετικά με τις πολιτικές ίσων ευκαιριών (LA10), καθώς επίσης και τη σύνθεση της ανώτατης βαθμίδας στελεχών του οργανισμού και των κυβερνητικών οργάνων, συμπεριλαμβανομένης της αναλογίας ανδρών-γυναικών και άλλων δεικτών διαφοροποίησης (LA 11).

5.5 Ερμηνεία

Ο δείκτης αυτός παρουσιάζει την αναλογία ανδρών-γυναικών και την κατανομή των εργαζομένων ανά εθνική προέλευση μέσα στον οργανισμό στις διάφορες βαθμίδες και επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Η απόδοση μπορεί να αξιολογηθεί με γνώμονα τους στόχους αναφοράς που έχουν θέσει τοπικές και περιφερειακές έρευνες. Για παράδειγμα, το προφίλ εθνικότητας σε έναν οργανισμό μπορεί να προσεγγιστεί συγκριτικά με το τοπικό και/ή περιφερειακό προφίλ. Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να αποφασίσουν ποιοι στόχοι αναφοράς αρμόζουν καλύτερα στα δικά τους δεδομένα, με την έννοια της διοικητικής απόδοσης (π.χ. οι συνεταιρισμοί λιανικής πώλησης που δραστηριοποιούνται σε μια ευρεία περιοχή μπορούν να αξιολογήσουν την απόδοσή τους σε σύγκριση με το γενικό μέσο όρο για την περιοχή αυτή ή με τοπικά κριτήρια για διάφορα καταστήματα, αναλόγως εάν η εθνική προέλευση ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό στην περιοχή δραστηριοποίησής του).

Η επίβλεψη των τομέων αυτών θα βοηθήσει τον οργανισμό να διακρίνει το είδος και το βαθμό των διακρίσεων, τους τομείς όπου χρειάζεται να λάβουν μέτρα και εάν τα μέτρα που έχουν λάβει για την εξάλειψη των ανισοτήτων είναι αποτελεσματικά. Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει μελλοντικά να διευρύνουν την εμβέλεια του δείκτη αυτού, επιβλέποντας και

εκθέτοντας περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την ηλικιακή κατανομή του προσωπικού, όπου αυτό είναι δυνατό.

Δείκτης 6^{ος}: Ικανοποίηση των πελατών

6.1 Γιατί να μετρήσουμε την ικανοποίηση των πελατών;

Οι καταναλωτές έχουν πολλές προσδοκίες από έναν οργανισμό. Οι προσδοκίες αυτές καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα, από την ποιότητα, την τιμή, την αξία των προϊόντων και των υπηρεσιών, θέματα υγιεινής και ασφάλειας έως ευρύτερα ζητήματα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο ένας οργανισμός δραστηριοποιείται επιχειρηματικά. Η μέτρηση της ικανοποίησης των πελατών θα υποδείξει το βαθμό στον οποίο ο οργανισμός ανταποκρίνεται στις παραπάνω προσδοκίες –σε καθημερινή βάση ή για συγκεκριμένα ζητήματα– καθώς και το βαθμό στον οποίο ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πελατών. Υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της διατήρησης της πελατείας και της ικανοποίησής της. Οι πελάτες που έχουν μείνει ικανοποιημένοι από τις παροχές του οργανισμού (προϊόντα, υπηρεσίες κ.τ.λ.) είναι πολύ πιθανό να επιστρέψουν και να προτιμούν όλο και συχνότερα το συγκεκριμένο οργανισμό και ακόμη μπορεί να προτείνουν τον οργανισμό σε άλλα άτομα, διευρύνοντας έτσι την πελατεία. Επομένως, η κάλυψη των αναγκών των πελατών αποτελεί συστατικό στοιχείο του ενάρετου κύκλου του συνεταιρισμού, το οποίο συνδέει τους κοινωνικούς σκοπούς με την εμπορική επιτυχία.

Η μέτρηση της ικανοποίησης των πελατών θα βοηθήσει να διατηρήσει ή και να αυξήσει ο συνεταιρισμός την πελατεία του, ενώ παράλληλα θα δώσει έμφαση και θα αναδείξει τομείς της επιχείρησης όπου χρειάζεται βελτίωση.

6.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Ο δείκτης ικανοποίησης των πελατών εκφράζεται ως το ποσοστό των πελατών που έμειναν ικανοποιημένοι από ένα συγκεκριμένο προϊόν, μια υπηρεσία κ.τ.λ. του συνεταιρισμού:

Είναι σημαντικό οι πελάτες να ερωτώνται για τους τομείς που τους ενδιαφέρουν περισσότερο (π.χ. εξυπηρέτηση πελατών, καθαριότητα καταστήματος κ.τ.λ.), κάτι που προφανώς θα διαφέρει από συνεταιρισμό σε συνεταιρισμό (βλ. παρακάτω, «Συλλογή δεδομένων»). **Σημείωση:** ο δείκτης αυτός δεν αφορά την καταγραφή παραπόνων από τους πελάτες.

6.3 Συλλογή δεδομένων για την ικανοποίηση των πελατών

Δύο είναι τα στοιχεία που συνθέτουν τη συλλογή δεδομένων για το δείκτη αυτό:

α. Αναγνώριση των τομέων της επιχείρησης στους οποίους επιθυμούμε να μετρήσουμε την ικανοποίηση των πελατών (π.χ. ικανοποίηση σχετικά με την ταχύτητα εξυπηρέτησης, την ποιότητα, τις τιμές κ.τ.λ.).

β. Συλλογή δεδομένων για το βαθμό ικανοποίησης των πελατών όσον αφορά στο συγκεκριμένο τομέα.

Οι πελάτες θα πρέπει να ερωτώνται για τα ζητήματα που τους απασχολούν περισσότερο, τα οποία και θα αντικατοπτρίζουν τη φύση της συνεταιριστικής επιχείρησης και τις προτεραιότητες των ίδιων των πελατών. Κατά συνέπεια, δε θα ρωτούν όλοι οι συνεταιρισμοί τα ίδια ερωτήματα, αλλά αυτά θα διαφέρουν από τομέα σε τομέα, ακόμη και κατά χρονικές περιόδους (καθώς οι προτεραιότητες των πελατών αλλάζουν). Ωστόσο, ως γενικό παράδειγμα, το κάθε ερώτημα μπορεί να έχει την παρακάτω μορφή:

«Σχετικά με το [συνεταιρισμό Χ], πόσο ικανοποιημένος/-η είστε, σε γενικές γραμμές, με [τα προϊόντα/τις υπηρεσίες που προσφέρονται]; Πολύ/Αρκετά/Ουδέτερα/Λίγο/Πολύ λίγο».

Τα δεδομένα για τα δύο συστατικά στοιχεία του δείκτη που αναφέρθηκαν προηγουμένως, μπορούν να συλλέγονται παράλληλα. Για παράδειγμα, μπορεί να ζητηθεί από τους πελάτες να αναγνωρίσουν και να ταξινομήσουν ιεραρχικά τα ζητήματα που τους απασχολούν κατά κύριο λόγο (μπορούν να ταξινομήσουν μια σειρά από κριτήρια όπως «ταχύτητα εξυπηρέτησης», «ποιότητα προϊόντων», «καθαριότητα καταστήματος», «τιμές», «άλλο» κ.τ.λ.) και έπειτα να δηλώσουν το βαθμό στον οποίο είναι ικανοποιημένοι για καθένα από τα ζητήματα αυτά.

6.3.1. Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης Πελατών

Τα απαραίτητα δεδομένα σχετικά με την ικανοποίηση των πελατών είναι δυνατό να συλλεχθούν μέσω έρευνας βάσει ερωτηματολογίου.

α. Το ερωτηματολόγιο μπορεί να διανέμεται ταχυδρομικώς ή μέσω διαδικτύου, ή μπορεί να συμπληρώνεται έπειτα από συνάντηση με τους πελάτες.

β. Η έρευνα θα πρέπει να επαναλαμβάνεται περιοδικά. Μία φορά το χρόνο ίσως είναι αρκετή, αν και σε περίπτωση που προκύψουν προβλήματα ίσως χρειαστεί να επαναλαμβάνεται συχνότερα ώστε να επιβλέπεται η εξέλιξή τους.

γ. Είναι εύλογο πως θα ερωτάται ένα μέρος μόνο από το σύνολο των πελατών. Το δείγμα αυτό θα πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικό της πελατείας (π.χ. γεωγραφικά, αναλογία μελών – μη μελών κ.τ.λ.).

δ. Το ποσοστό των απαντήσεων θα πρέπει να είναι αρκετά υψηλό, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι απόψεις που εκφράζονται είναι αντιπροσωπευτικές. Εάν η έρευνα διεξάγεται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, θα πρέπει να γίνουν προσπάθειες ώστε να μεγιστοποιηθεί ο αριθμός των απαντήσεων και να διασφαλιστεί ότι τα αποτελέσματα είναι αντιπροσωπευτικά.

ε. Ο συνεταιρισμός οφείλει να αναζητήσει καθοδήγηση σχετικά με την καταλληλότερη μέθοδο διεξαγωγής της έρευνας, τη δημιουργία του ερωτηματολογίου, την επιλογή του δείγματος, τους τρόπους αύξησης του ποσοστού των απαντήσεων κ.τ.λ. Η έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είναι η πλέον οικονομική, εάν βέβαια είναι διαθέσιμη μια βάση δεδομένων, αλλά η συνέντευξη με τους πελάτες (π.χ. την ώρα που φεύγουν από το κατάστημα) ίσως είναι εξίσου απαραίτητη.

στ. Το ερωτηματολόγιο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη συλλογή δεδομένων που αφορούν και άλλους δείκτες (π.χ. Δείκτης 1^{ος}), καθώς και άλλα ζητήματα που αφορούν τις προσδοκίες των πελατών.

Ο σχεδιασμός και η πραγματοποίηση ερευνών βάσει ερωτηματολογίου μπορεί να αποδειχθεί περίπλοκη διαδικασία και οι συνεταιρισμοί καλό θα ήταν να αναζητήσουν τη βοήθεια κάποιου ειδικού, εάν είναι δυνατό.

6.4 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιρικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

Η ικανοποίηση των πελατών είναι θεμελιώδους σημασίας για τους συνεταιρισμούς και αυτό αντανακλάται στον ενάρτετο κύκλο, ο οποίος συνδέει τους κοινωνικούς στόχους (την κάλυψη των αναγκών των ενδιαφερομένων) με το συνεταιριστικό πλεονέκτημα και την εμπορική επιτυχία (μέσω της αύξησης της πελατείας).

Το GRI υποδεικνύει πως θα πρέπει να υπάρχει περιγραφή της πολιτικής, των διαδικασιών, των συστημάτων διαχείρισης και των μηχανισμών συμμόρφωσης που σχετίζονται με την

ικανοποίηση των πελατών, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων των ερευνών που μετρούν την ικανοποίηση των πελατών (PR8).

Η μέτρηση της ικανοποίησης των πελατών αποτελεί πλέον αναγκαία απαίτηση για κάθε οργανισμό που επιθυμεί πιστοποίηση σύμφωνα με το πρότυπο ποιότητας ISO9001:2000.

6.5 Ερμηνεία

Ο δείκτης αυτός παρουσιάζει την ικανοποίηση των πελατών για την απόδοση του συνεταιρισμού σε έναν συγκεκριμένο τομέα. Ο απώτερος στόχος του συνεταιρισμού θα πρέπει να είναι η μέγιστη δυνατή ικανοποίηση των πελατών.

Τα δεδομένα του πρώτου έτους θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν ως σημείο αναφοράς, βάσει του οποίου θα μετράται στο μέλλον η απόδοση του συνεταιρισμού. Ωστόσο, δεν είναι πάντα δυνατό να συγκρίνονται με απόλυτη ακρίβεια τα αποτελέσματα, καθώς ο δείκτης ίσως παρουσιάζει την ικανοποίηση των πελατών σε διαφορετικούς τομείς κάθε χρόνο, αναλόγως της φύσης των ζητημάτων που απασχολούν τους πελάτες και των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

Τα αποτελέσματα θα πρέπει να συγκρίνονται με τους στόχους αναφοράς των προτύπων του κάθε τομέα, όπου αυτό είναι δυνατό.

Τα αποτελέσματα των ερευνών στους καταναλωτές θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν προς ενημέρωση της επιχείρησης για τις πρακτικές και τις αποφάσεις της, με σκοπό να ανταποκριθεί στις ανάγκες των πελατών και να αυξήσει τα επίπεδα ικανοποίησης των πελατών. Αυτό θα πρέπει να έχει ένα σχετικό όφελος στον τομέα της διατήρησης της πελατείας και της απόδοσης της επιχείρησης. Ας σημειωθεί ότι ο δείκτης αυτός είναι ένα γενικό μέτρο για την ικανοποίηση των πελατών και θα πρέπει να βρεθούν και άλλοι τρόποι να ερευνηθούν οι προσδοκίες των πελατών και τα ζητήματα που τους απασχολούν.

Δείκτης 7^{ος}: Ηθικά ζητήματα κατά τη λήψη αποφάσεων για τις προμήθειες και τις επενδύσεις

7.1 Γιατί να μετρήσουμε τα ηθικά ζητήματα;

Όλοι οι συνεταιρισμοί οφείλουν να δραστηριοποιούνται σύμφωνα με ορισμένες ηθικές αρχές, δηλαδή με τρόπο που να μην καταπατά άμεσα ή έμμεσα τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα (όπως η απαγόρευση της δουλείας, των βασανιστηρίων ή των διακρίσεων) και που να έχει το μικρότερο δυνατό αντίκτυπο στο περιβάλλον.

Κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα έχει τόσο περιβαλλοντικές όσο και κοινωνικές συνέπειες, αν και ορισμένες από αυτές είναι πιο ευδιάκριτες από άλλες. Ο τρόπος διαχείρισης των χρηματικών πόρων του συνεταιρισμού (π.χ. μέσω αγορών ή επενδύσεων) είναι μια από τις αφανείς συνέπειες, η οποία όμως μπορεί να έχει πολύ σημαντικές επιπτώσεις.

Προκειμένου να βοηθήσουν οι συνεταιρισμοί στη διατήρηση και το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στην προστασία του περιβάλλοντος, θα πρέπει να λάβουν υπόψη ηθικά ζητήματα που αφορούν την αγορά προϊόντων και υπηρεσιών, το δανεισμό και την επένδυση χρημάτων. Αυτό σημαίνει πως θα πρέπει να ελέγχουν εξονυχιστικά τις διαδικασίες προμήθειας, για να εξασφαλίσουν πως η προμήθεια προϊόντων και υπηρεσιών δε συνδέεται με την καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την υπερβολική ρύπανση, το μη δίκαιο εμπόριο ή την κακή μεταχείριση των ζώων. Σημαίνει επίσης την επιθεώρηση των επενδύσεων, έτσι ώστε να διασφαλιστεί πως οι πόροι δε χρησιμοποιούνται για τη στήριξη κυβερνήσεων ή άλλων επιχειρήσεων που δεν τηρούν τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα, που εμπλέκονται σε παράνομο εμπόριο όπλων ή δραστηριοποιούνται χρησιμοποιώντας διεφθαρμένες πρακτικές.

Ο δείκτης αυτός θα βοηθήσει να καταδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο οι συνεταιρισμοί επιδιώκουν να δραστηριοποιούνται σύμφωνα με ορισμένες ηθικές αρχές. Λαμβάνοντας υπόψη ηθικά ζητήματα που αφορούν στις επενδύσεις και τις προμήθειες, οι συνεταιρισμοί θα αποκομίσουν μια σειρά από οφέλη, όπως: η διασφάλιση της τήρησης της ισχύουσας νομοθεσίας, η ανταπόκριση στις προσδοκίες των μελών, των πελατών και άλλων ενδιαφερομένων, η τήρηση των συνεταιριστικών αρχών και αξιών τους και η μείωση του κινδύνου που σχετίζεται με τη δυσφήμιση και την αδυναμία ανεφοδιασμού.

7.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Ο δείκτης αυτός περιλαμβάνει ποιοτική περιγραφή του τρόπου με τον οποίο ο συνεταιρισμός αναγνωρίζει και λαμβάνει υπόψη μια σειρά ηθικών ζητημάτων που σχετίζονται με τις προμήθειες (πώς και πού αγοράζει **όλα** τα προϊόντα και **όλες** τις υπηρεσίες του) και τις επενδύσεις.

7.2.1 Τα ηθικά ζητήματα περιλαμβάνουν θέματα και ανησυχίες όπως:

- Ανθρώπινα δικαιώματα
- Πρακτικές εργασίας
- Περιβαλλοντικά θέματα
- Μεταχείριση των ζώων
- Επιχειρηματική δεοντολογία
- Εμπόριο όπλων
- Θέματα που αφορούν σε συγκεκριμένα προϊόντα (π.χ. καπνός, τσιγάρα)

7.2.2 Τα ηθικά ζητήματα αφορούν τα δικαιώματα που αναφέρονται στην Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (www.unhchr.ch/udhr), τα οποία θεωρούνται ως τα οικουμενικά δικαιώματα που κάθε άνθρωπος δικαιούται να απολαμβάνει και να χαίρει προστασίας τους. Περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα βασικών δικαιωμάτων, όπως:

- Πολιτικά δικαιώματα (π.χ. δικαίωμα ασύλου, δικαίωμα συμμετοχής στη διακυβέρνηση του κράτους).
- Αστικά δικαιώματα (π.χ. δικαίωμα στη ζωή, την ελευθερία και την ασφάλεια, απαγόρευση της δουλείας και των βασανιστηρίων, ελευθερία έκφρασης)
- Οικονομικά δικαιώματα (π.χ. δικαίωμα ιδιοκτησίας, δικαίωμα στην εργασία)
- Πολιτιστικά δικαιώματα (π.χ. δικαίωμα εκπαίδευσης, δικαίωμα συμμετοχής σε πολιτιστικές δραστηριότητες)

Περιλαμβάνουν επίσης εργασιακές πρακτικές που σχετίζονται με τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως η απαγόρευση των διακρίσεων, η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η παιδική εργασία, η καταναγκαστική και υποχρεωτική εργασία, οι πειθαρχικές πρακτικές και τα δικαιώματα των ιθαγενών.

7.3 Συλλογή δεδομένων

Οι συνεταιρισμοί αναμένεται πως θα παρέχουν τις απαραίτητες αποδείξεις ότι λαμβάνουν υπόψη ορισμένα ηθικά ζητήματα κατά τη λήψη αποφάσεων για τις προμήθειες και τις επενδύσεις. Για παράδειγμα, ένας συνεταιρισμός μπορεί να αποφασίσει:

α. να αποφύγει να επενδύσει ή να αγοράσει προϊόντα και υπηρεσίες σε συνεργασία με συγκεκριμένους τύπους επιχειρήσεων, εξαιτίας ανησυχίας του σχετικά με δραστηριότητες της επιχείρησης, και/ή

β. να επιδιώξει επιχειρηματική συνεργασία με συγκεκριμένους τύπους επιχειρήσεων, επειδή αυτές δραστηριοποιούνται με κοινωνική ή περιβαλλοντική ευσυνειδησία, παράγουν αντίστοιχα προϊόντα και παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες.

7.3.1 Όσον αφορά τις **διαδικασίες προμήθειας** (για κάθε αγαθό και υπηρεσία), οι συνεταιρισμοί πρέπει να λάβουν υπόψη ζητήματα όπως:

α. η προέλευση των προμηθευτών (π.χ. εάν εδρεύουν σε χώρες όπου καταπατώνται συστηματικά τα ανθρώπινα δικαιώματα κ.τ.λ.)

β. οι δραστηριότητες των προμηθευτών (π.χ. εάν έχουν κάποια ανάμειξη σε εμπορία όπλων, εάν κάνουν πειράματα σε ζώα, εάν υποστηρίζουν ενεργά την εγχώρια οικονομία και επενδύουν στο προσωπικό κ.τ.λ.)

γ. τις διαδικασίες παραγωγής και παράδοσης των προϊόντων και των υπηρεσιών (π.χ. εάν περιλαμβάνουν σπάνια υλικά ή ξύλο, τα οποία να προέρχονται από μη ανανεώσιμες πηγές, εάν η παραγωγική διαδικασία οδηγεί σε ρύπανση, εάν τα προϊόντα διανύουν μεγάλες αποστάσεις μέχρι να φτάσουν στις αγορές, εάν τα προϊόντα είναι ανακυκλώσιμα κ.τ.λ.)

δ. οι συνθήκες μέσα στις εταιρείες προμηθειών (π.χ. εργασιακές συνθήκες, υγιεινή και ασφάλεια, πρακτικές παιδικής εργασίας και εμπορικών ενώσεων κ.τ.λ.)

7.3.2 Όσον αφορά τις **επενδύσεις**, οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να λάβουν υπόψη ζητήματα όπως οι δραστηριότητες και η έδρα της επιχείρησης και της κυβέρνησης στην οποία επενδύουν (π.χ. εάν υποστηρίζουν καθεστώς που δε σέβονται τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα ή εάν εργάζονται για να προωθήσουν το δίκαιο εμπόριο).

7.4 Αποδεικτικά στοιχεία

Αποδείξεις μπορούν να παρέχονται με τη μορφή ενός από τα ή όλων των παρακάτω:

α. Πολιτικές ή δεσμεύσεις σχετικά με ηθικά ζητήματα και ανθρώπινα δικαιώματα (π.χ. πολιτικές ηθικής αγοράς, περιβαλλοντικές πολιτικές, κοινωνικά υπεύθυνα επενδυτικά κριτήρια) και αποδείξεις για τον τρόπο με τον οποίο αυτά εντάσσονται στις επιχειρηματικές πρακτικές (π.χ. μέσω της κατανομής ευθυνών).

β. Αποδείξεις ότι ο οργανισμός έχει λάβει υπόψη τη νομοθεσία και δεοντολογία περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων (π.χ. Συμβάσεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας, την Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του ΟΗΕ) στον προκαταρκτικό σχεδιασμό και τις διαδικασίες της επιχείρησης.

γ. Αποδείξεις ότι ο οργανισμός κατανοεί και αναγνωρίζει τα ηθικά ζητήματα και τις επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα που μπορεί να αντιμετωπίσει εξαιτίας συγκεκριμένων επενδύσεων, αγαθών και υπηρεσιών.

δ. Προτίμηση προϊόντων που είναι φιλικά προς το περιβάλλον, ανακυκλωμένα ή ανακυκλώσιμα, προϊόντα δίκαιου εμπορίου, προϊόντα εγχώριας παραγωγής, οργανικά προϊόντα κ.τ.λ.

ε. Αποφυγή προϊόντων και υπηρεσιών που περιέχουν ή κάνουν χρήση ορισμένων υλικών (π.χ. μικροβιοκτόνα, χημικά κ.τ.λ.) ή συγκεκριμένων διαδικασιών παραγωγής.

στ. Είδος πληροφοριών που συλλέγονται σχετικά με τον προμηθευτή –π.χ. τι ερωτήματα έχουν τεθεί (πληροφορίες για τη διαχείριση και απόδοση του περιβάλλοντος ή των συνθηκών υγιεινής και ασφαλείας κ.τ.λ.), εάν οι πληροφορίες αυτές λαμβάνονται υπόψη κατά τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις αγορές και τις επενδύσεις, εάν πραγματοποιούνται επιτόπιοι έλεγχοι κ.τ.λ.

ζ. Είδος πληροφοριών που συλλέγει ο συνεταιρισμός στο χαρτοφυλάκιο επενδύσεων και ιδιοκτησίας.

η. Συμμετοχή σε πρωτοβουλίες όπως η Ethical Trading Initiative, η εφαρμογή προτύπων όπως το SA 8000, η χρήση φιλικών προς το περιβάλλον ή άλλων ετικετών κ.τ.λ.

7.5 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιρικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

Η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης σχετικά με τη διαχείριση των ηθικών ζητημάτων που ανακύπτουν υποστηρίζει την 7^η Συνεταιριστική Αρχή που αφορά το «Κοινωνικό ενδιαφέρον», καθώς και την αξία που αφορά στην «Κοινωνική Ευθύνη» (η οποία σχετίζεται με το γεγονός ότι οι συνεταιρισμοί είναι μέρος μιας ευρύτερης κοινωνίας και έχουν ευθύνη προς τις κοινότητες αυτές με την καθιέρωση και την τήρηση ηθικών προτύπων).

Το GRI υποδεικνύει πως οι οργανισμοί θα πρέπει να παρέχουν αποδείξεις πως λαμβάνουν υπόψη τις επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα ως μέρος των αποφάσεων που λαμβάνουν για τις προμήθειες και τις επενδύσεις, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής των προμηθευτών (HR2). Υποδεικνύει επίσης πως οι οργανισμοί θα πρέπει να δίνουν περιγραφή των πολιτικών, των κατευθυντηρίων οδηγιών, της συνεταιρικής δομής και των αντίστοιχων διαδικασιών που διαπραγματεύονται πλευρές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σχετικά με επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των μηχανισμών και αποτελεσμάτων επίβλεψης (HR1).

7.6 Ερμηνεία

Ο δείκτης αυτός θα βοηθήσει να αναδειχθεί ο βαθμός στον οποίο οι συνεταιρισμοί διαχειρίζονται ηθικά ζητήματα (καθώς και άλλα που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα και το περιβάλλον). Αναμένεται πως οι απαραίτητες αποδείξεις θα είναι διαθέσιμες ώστε να καταδείξουν ότι οι συνεταιρισμοί έχουν γνώση των ηθικών ζητημάτων που σχετίζονται με τις προμήθειες και τις επενδύσεις και πως αυτά λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Προσδοκάται πως οι συνεταιρισμοί θα επιδείξουν προοδευτική βελτίωση για το δείκτη αυτό, για παράδειγμα αναπτύσσοντας περαιτέρω τις πολιτικές και τις πρακτικές που διαχειρίζονται τις επιπτώσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (π.χ. διευρύνοντας το πεδίο δράσης των προκαταρκτικών ελέγχων ή εφαρμόζοντας μια πολιτική «συνετής προμήθειας»).

Ο δείκτης θα πρέπει να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του εύρους επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του συνεταιρισμού. Για παράδειγμα, σε ορισμένους τομείς υπάρχει μεγαλύτερος κίνδυνος καταπάτησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (π.χ. εάν ο συνεταιρισμός προμηθεύεται αγαθά και προϊόντα από συγκεκριμένες χώρες, εάν συνεργάζεται με πολυεθνικές εταιρείες κ.τ.λ.) ή αρνητικών επιπτώσεων στο περιβάλλον (π.χ. εάν κάποια προϊόντα περιέχουν συγκεκριμένα υλικά ή παράγονται μέσω συγκεκριμένων διαδικασιών).

Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην ερμηνεία των παρεχόμενων αποδείξεων, δεδομένου ότι ίσως δεν περιλαμβάνονται πληροφορίες που αφορούν στα παρακάτω:

- τα πρότυπα ή κριτήρια βάσει των οποίων ελέγχονται οι προμηθευτές
- τα αποτελέσματα των προκαταρκτικών ελέγχων
- την εφαρμογή των πολιτικών και των πρακτικών στο συνεταιρισμό
- το ποσοστό των αποφάσεων για τις επενδύσεις και τις προμήθειες που υπόκεινται σε λεπτομερή εξέταση.

Δείκτης 8^{ος}: Επενδύσεις σε κοινοτικές και συνεταιριστικές πρωτοβουλίες

8.1 Γιατί να μετρήσουμε τις επενδύσεις σε κοινοτικές και συνεταιριστικές πρωτοβουλίες;

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για να αναμειχθεί ένας οργανισμός σε κοινοτικές πρωτοβουλίες, όπως:

- Το αίσθημα ηθικής και κοινωνικής ευθύνης, το οποίο ταυτόχρονα ανταποκρίνεται στις προσδοκίες της κοινωνίας
- Η πίστη πως οι οργανισμοί έχουν μακροπρόθεσμα συμφέροντα από την καλλιέργεια μιας υγιούς κοινότητας («διαφωτισμένο προσωπικό συμφέρον»)
- Η επιθυμία να προωθήσουν την κοινωνική ενσωμάτωση
- Η γνώση πως οι παρεμβάσεις στην κοινότητα, που περιλαμβάνουν εργαζομένους, πελάτες και προμηθευτές, μπορούν να έχουν άμεσα οφέλη μέσω της αυξημένης κερδοφορίας, την δυναμικότερης εικόνας της εταιρείας, του μειωμένου κόστους, το καλύτερο φρόνημα των εργαζομένων και τη βελτιωμένη «πίστη» των πελατών

Σύμφωνα με δημοσκόπηση της Mori (Ιούλιος-Αύγουστος 2002) σχετικά με τη φήμη των εταιρειών, το 75% του πληθυσμού πιστεύει πως στη βιομηχανία και το εμπόριο δε δίδεται αρκετή σημασία στις κοινότητες δραστηριοποίησής τους. Αφού οι κοινοτικές επενδύσεις είναι συχνά η πλέον ορατή πλευρά του προγράμματος κοινωνικής ευθύνης ενός οργανισμού, η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης για το δείκτη αυτό μπορεί να βοηθήσει να καταδειχθεί ο τρόπος με τον οποίο οι οργανισμοί ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των ενδιαφερομένων. Είναι εξαιρετικά σημαντικό για τους οργανισμούς να μετρούν και να παρουσιάζουν τις κοινοτικές επενδύσεις, αφού η κοινοτική υποστήριξη βρίσκεται στο επίκεντρο της συνεταιριστικής αποστολής και των συνεταιριστικών αξιών και παράλληλα αποτελεί σημαντικότερη έκφανση του ενάρετου κύκλου των συνεταιρισμών. Είναι επίσης μια ευκαιρία να διευθετηθεί το ζήτημα της κοινωνικής ενσωμάτωσης, το οποίο αποτελεί προτεραιότητα της κυβέρνησης.

Ο δείκτης αυτός παρουσιάζει επίσης πως οι συνεταιρισμοί υποστηρίζουν άλλους συνεταιρισμούς με την επένδυση χρόνου και/ή χρημάτων σε αυτούς, ως γενικότερη ένδειξη υποστήριξης του συνεταιριστικού κινήματος, βοηθώντας έτσι να καλυφθούν οι ανάγκες των τοπικών κοινοτήτων και προωθώντας την κοινωνική ενσωμάτωση.

8.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Δύο είναι τα στοιχεία που απαρτίζουν το δείκτη αυτό:

α. Πρώτον, μετρά το ποσοστό των προ φορολογίας κερδών τα οποία επενδύει ο συνεταιρισμός στην κοινότητα σε διάστημα ενός έτους.

β. Δεύτερον, μετρά το ποσοστό των προ φορολογίας κερδών τα οποία επενδύει ο συνεταιρισμός σε άλλους συνεταιρισμούς σε διάστημα ενός έτους.

Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να διευκρινίσουν εάν τα προ φορολογίας κέρδη που δηλώνουν περιλαμβάνουν ή μη έκτακτα έσοδα, έξοδα ή ζημίες και πληρωμές. Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να αναφέρουν τόσο το συνολικό ποσό όσο και το συνεταιριστικό στοιχείο του δείκτη αυτού.

8.2.1 Οι κοινοτικές και συνεταιριστικές επενδύσεις μπορούν να έχουν τις παρακάτω μορφές:

- δωρεές
- χρόνος που διαθέτει το προσωπικό σε δραστηριότητες κοινοτικής συμμετοχής (βλ. παρακάτω «Συλλογή Δεδομένων»)
- παροχή επαγγελματικών υπηρεσιών
- δωρεές σε είδος
- παροχή χρήσης εγκαταστάσεων και δανεισμός περιουσιακών στοιχείων
- χρηματικές εισφορές, όπως δωρεές και πληρωμές σε μετρητά ή χορηγίες

8.3 Αναφορά επί του δείκτη

Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει τουλάχιστον να μετρούν και να αναφέρουν τις **χρηματικές δωρεές/επενδύσεις** σε κοινοτικές και συνεταιριστικές πρωτοβουλίες που περιλαμβάνονται στο δείκτη αυτό. Ωστόσο, η **νομισματική αξία του χρόνου του προσωπικού** και των επαγγελματικών υπηρεσιών θα πρέπει εν τέλει να συμπεριληφθεί στο δείκτη (βλ. παρακάτω «Συλλογή δεδομένων»). Αρχικά, αυτό μπορεί να παρουσιάζεται στην έκθεση ως χρόνος που διατέθηκε (ώρες), εάν αυτό προτιμάται.

Ο δείκτης αυτός περιλαμβάνει το **χρόνο του προσωπικού** και τα **χρήματα που επενδύθηκαν** σε **συνεταιριστικές πρωτοβουλίες** –όπου οι επενδύσεις αυτές δεν αποφέρουν εμπορικά έσοδα ή την προσδοκία εμπορικών εσόδων. **Σημείωση:** δεν περιλαμβάνει χρήματα που δαπανήθηκαν κατά τις εμπορικές συναλλαγές με άλλους συνεταιρισμούς.

8.4 Συλλογή δεδομένων

8.4.1 Επενδύσεις σε κοινοτικές και συνεταιριστικές πρωτοβουλίες

Τα παρακάτω έχουν ως σκοπό να βοηθήσουν τους συνεταιρισμούς να αναγνωρίσουν ποια στοιχεία πρέπει να συμπεριλάβουν στις μετρήσεις τους για το δείκτη αυτό.

Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει αρχικά να συλλέξουν πληροφορίες σχετικά με τα παρακάτω:

α. δωρεές

β. παροχή χρήσης εγκαταστάσεων και δανεισμός περιουσιακών στοιχείων

γ. δωρεές σε είδος (π.χ. δώρα λαχειοφόρου αγοράς)

δ. χρηματικές εισφορές, όπως δωρεές και πληρωμές σε μετρητά ή χορηγίες (βλ. παρακάτω Σημείωση 8.5.1, σχετικά με την κοστολόγηση της αξίας των επενδύσεων)

8.4.2 Χρόνος που διαθέτει το προσωπικό σε δραστηριότητες κοινοτικής συμμετοχής

Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει επίσης να συλλέγουν δεδομένα σχετικά με το χρόνο που διαθέτει το προσωπικό σε δραστηριότητες κοινοτικής συμμετοχής (βλ. παρακάτω Σημείωση 8.5.2) και την παροχή επαγγελματικών υπηρεσιών. Οι συνεισφορά σε χρόνο και επαγγελματική γνώση είναι έννοιες που δύσκολα υπολογίζονται ποσοτικά. Τα παρακάτω περιλαμβάνουν τις βασικές κατηγορίες:

α. Επαγγελματική και τεχνική εξειδίκευση (π.χ. διεξαγωγή λογιστικών ελέγχων, δημοσκοπήσεων, μελετών σκοπιμότητας χωρίς χρέωση ή σε μη εμπορικές τιμές). Αυτά θα έπρεπε κανονικά να χρεωθούν στους πελάτες.

β. Διευθυντές και μέλη του προσωπικού που προηγουμένως κατείχαν θέση στη διοίκηση και εφαρμογή των κοινοτικών και φιλανθρωπικών δράσεων ενός οργανισμού.

γ. Μη εξειδικευμένες υπηρεσίες που παρέχονται μέσα από τον ίδιο τον οργανισμό (π.χ. εθελοντική εργασία των μελών του προσωπικού εντός του κανονικού ωραρίου).

Εάν η νομισματική αξία του χρόνου του προσωπικού δεν είναι γνωστή, τότε προτείνεται η χρήση του μέσου ποσού των 100€ σε ημερήσια βάση, προς διευκόλυνση των υπολογισμών.

8.4.3 Ο χρόνος και τα χρήματα που διατίθενται και επενδύονται στις **κοινοτικές πρωτοβουλίες** μπορούν να υπολογίζονται βάσει της καθοδήγησης που έχει δοθεί για τις κοινοτικές επενδύσεις στα παραπάνω 8.4.1 και 8.4.2, καθώς και στο 8.5.4 που ακολουθεί.

8.5 Σημειώσεις

8.5.1 Χρήματα που συγκεντρώθηκαν από το προσωπικό, την κοινότητα ή πελάτες δεν πρέπει να συμπεριλαμβάνονται· ο χρόνος του προσωπικού για κοινοτικές συνεταιριστικές δραστηριότητες πρέπει να περιλαμβάνει αποκλειστικά το στοιχείο που θεωρείται «πληρωμένη άδεια»· πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στα προγράμματα μάρκετινγκ σκοπού κ.τ.λ.). Η αξία των «δωρεών σε είδος» (στις οποίες συμπεριλαμβάνονται δωρεές εξοπλισμού, χρήσεις εγκαταστάσεων κ.τ.λ.) θα πρέπει να υπολογίζονται ως κόστος του οργανισμού ή της «εναπομένουσας αξίας», παρά το πόσο θα κόστιζε καινούριο.

8.5.2 Η κοινοτική συμμετοχή θα πρέπει να ωφελεί μία από τις παρακάτω ομάδες: φιλανθρωπικές οργανώσεις, οργανισμούς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που εκπροσωπούν τις οικονομικά και κοινωνικά δυσπραγούσες τάξεις, οργανώσεις μαθητών και νέων, περιβαλλοντικές, αναπτυξιακές και πολιτιστικές ομάδες, οργανισμούς που προωθούν την κοινωνική και οικονομική αναμόρφωση, εκστρατείες που απευθύνονται σε συγκεκριμένες κοινοτικές ανάγκες, κοινωνικές επιχειρήσεις εκτός των συνεταιρισμών. Η ίδια η φύση των δωρεοδόχων θα καθορίσει εάν η χορηγία μπορεί να θεωρηθεί κοινοτική συνεισφορά. (Για παράδειγμα, τα επιδόματα του προσωπικού και των υπαλλήλων που έχουν συνταξιοδοτηθεί δε θα περιλαμβάνονται, ομοίως και οι επιδοτήσεις εμπορικού χαρακτήρα.)

8.5.3 Η κοινοτική [συνεταιριστική] συμμετοχή μέσω της στήριξης της εκπαίδευσης μπορεί να συμπεριληφθεί στις μετρήσεις για την κοινοτική συνεισφορά. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει: άμεσες δωρεές σε χρήμα, δωρεές ειδών εξοπλισμού, προσφορά εργασιακής εμπειρίας, παροχή βραβείων, σχολικών εκδρομών κ.τ.λ.

8.5.4 Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να συμπεριλάβουν το χρόνο και τις επενδύσεις που έχουν γίνει σε συνεταιρισμούς μόνο όπου οι επενδύσεις αυτές **δεν** έχουν εμπορική απόδοση (βλ. παραπάνω Σημείωση 8.5.2 σχετικά με τη φύση των δωρεοδόχων). Οι επενδύσεις στη

διαχείριση και τη στήριξη της συνεταιριστικής δημοκρατικής δομής του ίδιου του οργανισμού δεν πρέπει να περιλαμβάνονται.

8.6 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιριστικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

Η σύσταση και παρουσίαση αναφοράς για τις κοινοτικές και συνεταιριστικές επενδύσεις θα βοηθήσει να καταδειχθεί κατά πόσο ο συνεταιρισμός τηρεί τις Συνεταιριστικές Αξίες που αφορούν στη «Μέριμνα για τους άλλους» και την «Κοινωνική Ευθύνη». Θα καταδείξει επίσης το βαθμό στον οποίο ο συνεταιρισμός επιδεικνύει «Συνεργασία μεταξύ συνεταιριστικών επιχειρήσεων», καθώς και «Αλληλεγγύη»

Το GRI προτείνει να αναφέρονται επίσης οι «Δωρεές προς την κοινότητα, την κοινωνία των πολιτών και άλλες ομάδες, οι οποίες δωρεές θα χωρίζονται σε δωρεές σε χρήμα και σε είδος ανά ομάδα» (EC 10).

8.7 Ερμηνεία

Ο δείκτης αυτός αξιολογεί τι προσφέρει ο κάθε συνεταιρισμός στην κοινότητα και τη συνεταιριστική ανάπτυξη.

Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει πιθανώς να κάνουν ορισμένα σχόλια σχετικά με τα στοιχεία που έχουν συμπεριληφθεί στις/εξαιρεθεί από τις μετρήσεις, έτσι ώστε να διευκολύνουν την ερμηνεία και τη σύγκριση.

Δείκτης 9^{ος}: Εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα (CO₂)

9.1 Γιατί να μετρήσουμε τις εκπομπές CO₂;

Οι εκπομπές CO₂ είναι άμεσο αποτέλεσμα της καύσης ορυκτών καυσίμων. Τα ορυκτά καύσιμα χρησιμοποιούνται στην παραγωγή ηλεκτρικού ρεύματος και αερίου για θέρμανση, φως, παραγωγικές διαδικασίες κ.τ.λ., καθώς και ως καύσιμο οχημάτων. Το CO₂ είναι καταστροφικό για το περιβάλλον. Είναι ένα αέριο του θερμοκηπίου και ο μεγαλύτερος «χορηγός» του φαινομένου του θερμοκηπίου – δηλαδή της διαδικασίας κατά την οποία μεταβάλλονται τα κλιματικά συστήματα του πλανήτη μας και η οποία οδηγεί σε μια γενικευμένη άνοδο των θερμοκρασιών παγκοσμίως, καθώς και σε συχνότερη εμφάνιση ακραίων καιρικών φαινομένων, όπως οι πλημμύρες.

Οι προσπάθειες της παγκόσμιας κοινότητας για τη μείωση των εκπομπών CO₂ αντανακλώνται στο Πρωτόκολλο του Κιότο.

Η μείωση των εκπομπών CO₂ αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την αποτελεσματική εθνική ανταπόκριση στην πρόκληση της κλιματικής αλλαγής. Οι κυβερνητικές πολιτικές, όπως η επιβολή φόρου για τη χρήση ενεργειακών πόρων στη βιομηχανία, το εμπόριο και τον ιδιωτικό τομέα, μπορούν να δώσουν ένα επιπλέον κίνητρο στις επιχειρήσεις να μειώσουν τις εκπομπές CO₂. Μια ιδιαίτερα αποτελεσματική μέθοδος μείωσης των εκπομπών είναι η αγορά ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές, όπως η ηλιακή, η αιολική και η υδροηλεκτρική ενέργεια. Οι οργανισμοί έχουν επίσης τη δυνατότητα να αντισταθμίσουν τις εκπομπές CO₂ μέσω της συνεισφοράς σε προγράμματα που επενδύουν στην ανανεώσιμη ενέργεια, βελτιώνουν την ενεργειακή απόδοση ή απομακρύνουν το CO₂.

9.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Ο δείκτης αυτός μετρά τους καθαρούς τόνους εκπομπών CO₂ της ενέργειας που χρησιμοποιείται για όλες τις επιτόπιες επιχειρήσεις (π.χ. σε γραφεία, στην παρασκευή ή την επεξεργασία) σε διάστημα ενός έτους.

Στο παρόν στάδιο, ο δείκτης δεν περιλαμβάνει τις εκπομπές που παράγονται από τις μεταφορές ή τις δραστηριότητες εκτός του χώρου εργασίας. Ωστόσο, αναμένεται πως οι εκπομπές που προκύπτουν από τις μεταφορές τελικά θα συμπεριλαμβάνονται.

9.3 Συλλογή δεδομένων για τις εκπομπές CO₂

Οι εκπομπές CO₂ ενός οργανισμού μπορούν να υπολογίζονται στη βάση της ενέργειας που χρησιμοποιούν (π.χ. σε kWh ή θερμίδες), κι έπειτα με τη χρήση των πρότυπων συντελεστών μετατροπής ώστε να μετατραπούν τα ποσά αυτά σε τόνους CO₂. Τα απαραίτητα δεδομένα για το συνολικό ποσό ενέργειας που χρησιμοποιείται κατά τις επιτόπιες επιχειρήσεις μπορούν να συλλέγονται από την ένδειξη του μετρητή (που είναι η πιο αξιόπιστη πηγή δεδομένων) ή από λογαριασμούς ηλεκτρισμού και αερίου. Οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να συλλέγονται για όλα τα εργασιακά τμήματα και όλους τους τύπους καυσίμων.

9.4 Σημειώσεις

9.4.1 Η κατανάλωση ενέργειας μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με την εποχή και τα επίπεδα των επιχειρήσεων και των δραστηριοτήτων. Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να διασφαλίσουν πως τα δεδομένα που έχουν καταγράψει αντιπροσωπεύουν τις διαφοροποιήσεις αυτές (π.χ. επιλέγοντας λογαριασμούς ρεύματος από διαφορετικές περιόδους μέσα στο έτος, λαμβάνοντας υπόψη τους λογαριασμούς ρεύματος στις αρχές και στα τέλη του έτους, παρουσιάζοντας δείγματα ή συμπεράσματα κ.τ.λ.).

9.4.2 Είναι πιθανό ένας συγκεκριμένος εργασιακός χώρος να δέχεται περισσότερους από έναν λογαριασμούς. Εάν οι λογαριασμοί αυτοί χρησιμοποιούνται για να υπολογισθεί η κατανάλωση ενέργειας, τότε θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλοι οι λογαριασμοί για όλους τους εργασιακούς χώρους.

9.4.3 Για τους εργασιακούς τομείς που χρησιμοποιούν και αέριο και ηλεκτρικό ρεύμα, η συνολική ποσότητα CO₂ που παράγεται θα πρέπει να υπολογιστεί για κάθε ένα ξεχωριστά κι έπειτα να συνδυαστούν για να υπολογισθεί η τελική ποσότητα.

9.5 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιρικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

Η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης σχετικά με τις εκπομπές CO₂ στηρίζει την 7^η Συνεταιριστική Αρχή που αφορά το «Κοινοτικό ενδιαφέρον» και στην οποία αναφέρεται ότι οι συνεταιρισμοί οφείλουν να εργάζονται για την αειφόρο ανάπτυξη της κοινότητάς τους.

Το GRI υποδεικνύει πως οι οργανισμοί πρέπει στις εκθέσεις τους να παρουσιάζουν τις εκπομπές των αερίων του θερμοκηπίου σε τόνους (EN8).

9.6 Ερμηνεία

Ο δείκτης για το CO₂ παρουσιάζει την ποσότητα CO₂ που παράγεται από τον κάθε οργανισμό ως αποτέλεσμα των επιτόπιων δραστηριοτήτων του. Για να περιοριστούν οι περιβαλλοντικές συνέπειες και να μειωθεί δυνητικά το κόστος, οι οργανισμοί θα πρέπει να επιδεικνύουν συνεχή μείωση των εκπομπών για το δείκτη αυτό σε ετήσια βάση.

Τα δεδομένα του πρώτου έτους θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν ως σημείο αναφοράς, βάσει του οποίου θα αξιολογείται μελλοντικά η απόδοση του οργανισμού. Για να διευκολυνθεί η διαδικασία αντιπαραβολής των αποτελεσμάτων για κάθε έτος, θα είναι απαραίτητο να «κανονικοποιηθούν» τα δεδομένα, κάτι το οποίο μπορεί να γίνει με τη χρήση της κατάλληλης μονάδας μέτρησης των εκπομπών CO₂ (π.χ. ανά εργαζόμενο, ανά παραγωγική μονάδα κ.τ.λ.). Με τον τρόπο αυτό, η αντιπαραβολή των αποτελεσμάτων για τις εκπομπές CO₂ σε ετήσια βάση θα είναι πραγματικά ουσιώδης, ακόμη και αν υπάρξει μεταβολή στον αριθμό των εργαζομένων, αυξημένη/μειωμένη παραγωγή κ.τ.λ. Οι συνεταιρισμοί θα πρέπει να στοχεύουν στη μείωση των εκπομπών σύμφωνα με τα «κανονικοποιημένα» δεδομένα.

Η μείωση των εκπομπών μπορεί να επιτευχθεί μέσω της αυξημένης ενεργειακής απόδοσης, και με την προτίμηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Επίσης, οι συνεταιρισμοί θα μπορούν να αντισταθμίσουν τις εκπομπές CO₂ μέσω προγραμμάτων και δραστηριοτήτων όπως η δεντροφύτευση, κατά την οποία το CO₂ που απορροφάται από τα αναπτυσσόμενα δέντρα αναπληρώνει τις εκπομπές από την ενέργεια που χρησιμοποιήθηκε από τον οργανισμό.

Δείκτης 10^{ος}: Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών

10.1 Γιατί να μετρήσουμε την ανακύκλωση υλικών;

Τα απορρίμματα είναι ένα βάρος για την κοινωνία που ολοένα μεγαλώνει, καθώς είναι ιδιαίτερα δαπανηρό και έχει σημαντικότερες επιπτώσεις για το περιβάλλον. Στους Χώρους Υγειονομικής Ταφής Απορριμμάτων (Χ.Υ.Τ.Α.). Στους χώρους αυτούς:

- εκπέμπονται τεράστιες ποσότητες μεθανίου, το οποίο είναι αέριο του θερμοκηπίου
- σπαταλούνται πόροι και υλικά που θα μπορούσαν να ανακυκλωθούν ή να επαναχρησιμοποιηθούν
- η χρήση της γης προκαλεί ένα δυσειδές αποτέλεσμα, ενώ ταυτόχρονα είναι αναποτελεσματική
- οι χώροι αυτοί είναι πεπερασμένοι

Υπάρχουν επίσης ανησυχίες για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις και άλλων μορφών αποκομιδής απορριμμάτων, όπως ο έλεγχος των εκπομπών από την αποτέφρωση σκουπιδιών.

Τα κίνητρα για τη μείωση του όγκου των παραγόμενων απορριμμάτων και της χρήσης των Χ.Υ.Τ.Α. είναι τόσο οικονομικά (π.χ. επιβολή φορολογίας) όσο και περιβαλλοντικά. Η ανάκτηση και ανακύκλωση των απορριμμάτων θα βοηθήσει τους συνεταιρισμούς να διαχειριστούν και να μειώσουν τη βλάβη που προκαλούν στο περιβάλλον και να μειώσουν το κόστος διάθεσης των απορριμμάτων.

10.2 Ορισμός και εμβέλεια του δείκτη

Ο δείκτης αυτός μετρά το ποσό των απορριμμάτων που ανακυκλώνεται ή επαναχρησιμοποιείται και το εκφράζει ως αναλογία (ποσοστό) επί του συνολικού όγκου των παραγόμενων απορριμμάτων.

Ο όγκος απορριμμάτων πρέπει να καταγράφεται για όλους τους εργασιακούς τομείς και όλες τις τοποθεσίες μέσα στον οργανισμό. Στο πλαίσιο του δείκτη αυτού:

α. τα «απορρίμματα» περιλαμβάνουν όλα τα άχρηστα υλικά και αντικείμενα (συμπεριλαμβάνονται ακατάλληλα προς χρήση υλικών, υπολειμματικά ή πλεονάζοντα υλικά που πρέπει να απορριφθούν λόγω καταστροφής, φθίσης, μόλυνσης ή γενικότερα λόγω φθοράς).

β. ο «όγκος απορριμμάτων» αναφέρεται στην ποσότητα απορριμμάτων που παράγεται σε ένα συγκεκριμένο μέρος κατά ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

γ. η «επαναχρησιμοποίηση» αναφέρεται στην πρακτική χρήσης ενός προϊόντος, αντικειμένου, υλικού κ.τ.λ. περισσότερες από μία φορές –είτε μέσα στον ίδιο οργανισμό (π.χ. επαναχρησιμοποιούμενες συσκευασίες) είτε έξω από τον οργανισμό (π.χ. παλαιά έπιπλα ή υπολογιστές που χαρίζονται ως φιλανθρωπία ή σε κοινωνικές ομάδες).

δ. η «ανακύκλωση» αναφέρεται στα απορρίμματα που απομακρύνονται και διατίθενται προς επεξεργασία ώστε να λάβουν εκ νέου μορφή ως καταναλώσιμα προϊόντα (π.χ. ανακύκλωση χαρτιού για την παραγωγή νέου χαρτιού, χρήση παλιών γυάλινων προϊόντων, όπως μπουκάλια, στην κατασκευή γυαλιού, συλλογή πλαστικών για την παραγωγή άλλων πλαστικών ειδών).

10.3 Συλλογή δεδομένων

Η μέτρηση του δείκτη αυτού περιλαμβάνει τη συλλογή δεδομένων για :

α. τη συνολικό ποσότητα των παραγόμενων απορριμμάτων

β. το ποσοστό των απορριμμάτων που ανακυκλώνονται ή επαναχρησιμοποιούνται

Η ποσότητα των απορριμμάτων που συλλέγονται και ανακυκλώνονται μπορεί να καταγράφεται είτε ως **βάρος** είτε ως **όγκος** απορριμμάτων, δεδομένου ότι χρησιμοποιείται παντού η ίδια μονάδα μέτρησης, έτσι ώστε να μπορεί να υπολογισθεί το τελικό ποσοστό. Οι συντελεστές μετατροπής είναι διαθέσιμοι προς διευκόλυνση της διαδικασίας μετατροπής του όγκου των απορριμμάτων σε βάρος (π.χ. το βάρος σε κιλά ή τόνους ενός κυβικού μέτρου απορριμμάτων ή το βάρος ενός κουτιού ανακυκλώσιμου χαρτιού κ.τ.λ.).

10.4 Υπολογισμός απορριμμάτων

Η συνολική ποσότητα των παραγόμενων απορριμμάτων μπορεί να υπολογιστεί ποικιλοτρόπως.

10.4.1 Για τις περιπτώσεις όπου τα απορρίμματα συλλέγονται από τις τοπικές Αρχές (π.χ. απορριμματοφόρα του Δήμου), ο υπολογισμός της ποσότητας των παραγόμενων απορριμμάτων περιλαμβάνει την καταγραφή του όγκου/βάρους των απορριμμάτων (π.χ. αριθμός ή βάρος των κάδων σκουπιδιών) για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα. Οι συντελεστές μετατροπής είναι διαθέσιμοι προς διευκόλυνση της διαδικασίας υπολογισμού του βάρους των απορριμμάτων που περιέχει ένας μεσαίου μεγέθους κάδος κ.τ.λ.

10.4.2 Η συνολική ποσότητα των απορριμμάτων θα πρέπει να περιλαμβάνει τα υλικά που συλλέχθηκαν προς ανακύκλωση ή επαναχρησιμοποίηση, συμπεριλαμβανομένων των αντικειμένων μίας χρήσης ή των αντικειμένων μεγάλου όγκου, όπως τα έπιπλα. Οι εταιρείες ανακύκλωσης θα είναι σε θέση να παρέχουν μια εκτίμηση του όγκου και/ή του βάρους των ανακυκλωμένων υλικών που συλλέγουν από τους χώρους του οργανισμού. Εναλλακτικά, οι συντελεστές μετατροπής μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον υπολογισμό του βάρους του χαρτιού, των κουτιών από αλουμίνιο, των μπουκαλιών κ.τ.λ. που συλλέγονται σε σακούλες ή κάδους συγκεκριμένου μεγέθους.

10.5 Σημειώσεις

10.5.1 Σε περίπτωση που ο συνεταιρισμός χρησιμοποιεί από κοινού κτιριακές εγκαταστάσεις ή οδούς αποκομιδής απορριμμάτων με άλλους οργανισμούς, θα πρέπει να είναι σε θέση να υπολογίσει το μερίδιο που του αναλογεί στα απορρίμματα και τα προς ανακύκλωση υλικά.

10.5.2 Αντί του υπολογισμού της ακριβούς ποσότητας των απορριμμάτων και των προς ανακύκλωση υλικών ανά εβδομάδα, οι συνεταιρισμοί μπορούν να επιλέξουν να χρησιμοποιήσουν ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα και να λάβουν αυτό ως σημείο αναφοράς για τον υπολογισμό των ετήσιων τιμών.

Παράδειγμα

Ένας συνεταιρισμός που εδρεύει σε γραφείο συλλέγει χαρτί προς ανακύκλωση και απορρίπτει τα άχρηστα υλικά σε κάδο απορριμμάτων. Οι τοπικές αρχές αδειάζουν τους κάδους σε εβδομαδιαία βάση. Το χαρτί συλλέγεται σε σακούλες μεγάλου μεγέθους και απομακρύνεται από την εταιρεία ανακύκλωσης ανά 2 εβδομάδες. Οι πληροφορίες που πρέπει να καταγράψει ο συνεταιρισμός είναι οι εξής:

- Όγκος/βάρος των απορριμμάτων που περιέχει κάθε κάδος απορριμμάτων (μέτρηση ή χρήση των πρότυπων συντελεστών μετατροπής)
- Αριθμός κάδων από τους οποίους συλλέγονται τα απορρίμματα κάθε εβδομάδα.
- Όγκος/βάρος του χαρτιού που περιέχει κάθε σακούλα.
- Πόσες σακούλες συλλέγει η εταιρεία ανακύκλωσης ανά 2 εβδομάδες.

Συνολική ποσότητα παραγόμενων απορριμμάτων για το συνεταιρισμό (m^3) = ποσότητα απορριμμάτων που συλλέγουν οι τοπικές αρχές + ποσότητα χαρτιού που συλλέγεται προς ανακύκλωση.

10.6 Σχέση του δείκτη με τις Συνεταιρικές Αρχές και περαιτέρω καθοδήγηση

Η σύσταση και παρουσίαση έκθεσης σχετικά με το ποσοστό των υλικών που ανακυκλώνονται και επαναχρησιμοποιούνται μέσα σε έναν οργανισμό στηρίζει την 7^η Συνεταιριστική Αρχή που αφορά στο «Κοινωνικό ενδιαφέρον» και στην οποία αναφέρεται ότι οι συνεταιρισμοί οφείλουν να εργάζονται για την αειφόρο ανάπτυξη της κοινότητάς τους.

Το GRI υποδεικνύει ότι οι οργανισμοί οφείλουν να παρουσιάζουν την Συνολική Ποσότητα Παραγόμενων Απορριμμάτων ανά Τύπο και Προορισμό (Δείκτης EN11).

10.7 Ερμηνεία

Η αύξηση των ποσοστών για το δείκτη αυτό επιδεικνύει βελτίωση στην απόδοση του συνεταιρισμού όσον αφορά τη διαχείριση των απορριμμάτων. Θα πρέπει να παρατηρείται ανοδική πορεία σε ετήσια βάση.

Υπάρχουν δύο τρόποι βελτίωσης της απόδοσης του συνεταιρισμού για το δείκτη αυτό: πρώτον, αύξηση του ποσοστού των υλικών που ανακυκλώνονται και επαναχρησιμοποιούνται (π.χ. αύξηση της ποσότητας ή της ποικιλίας των υλικών που ανακυκλώνονται ή επαναχρησιμοποιούνται)· δεύτερον, μείωση της ποσότητας των παραγόμενων απορριμμάτων (π.χ. μέσω σχεδιασμών ελαχιστοποίησης του όγκου των απορριμμάτων), αυξάνοντας έτσι το ποσοστό (επί τοις εκατό) των απορριμμάτων που ανακυκλώνονται ή επαναχρησιμοποιούνται.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: Δομημένη Συνέντευξη



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ
Τμήμα Νοσηλευτικής

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ»

ΔΟΜΗΜΕΝΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ Κ. ΑΒΡΑΑΜ
Πρόεδρος Δ.Σ. Κοι.Σ.Π.Ε. 8^ο Το.Ψ.Υ. Ν.Αττικής «Αθηνά - Ελπίς»

Φεβρουάριος 2012
ΣΠΑΡΤΗ

Πρωτόκολλο συνεντεύξεων με τους προέδρους των υπό εξέταση ΚοιΣΠΕ (Κέρκυρας, Χίου, Χανίων) σχετικά με την συλλογή στοιχείων από την εφαρμογή του εργαλείου «Βασικοί Δείκτες Κοινωνικής & Συνεταιριστικής Απόδοσης». Στο πλαίσιο της έρευνας του μεταπτυχιακού φοιτητή Αβραάμ Νικόλαου «Βασικοί Δείκτες Κοινωνικής & Συνεταιριστικής Απόδοσης» (Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, 2012).

Δείκτης 1ος Οικονομική ανάμειξη των μελών

Ερώτηση με την οποία προσεγγίσαμε τον δείκτη:

- α) Εργαζόμενοι του συνεταιρισμού είναι ταυτόχρονα και μέλη-συνεταιριστές;
- β) Πόσοι από αυτούς ανήκουν στην ειδική ομάδα ενδιαφέροντος μας που είναι η ομάδα Α.

Δείκτης 2^{ος} Δημοκρατική συμμετοχή των μελών

Ερώτηση με την οποία προσεγγίσαμε τον δείκτη:

Πόσα από τα εγγεγραμμένα μέλη του συνεταιρισμού σας συμμετείχαν στις ετήσιες τακτικές συνελεύσεις σας (2009,2010).

Δείκτης 3^{ος} Συμμετοχή εργαζομένων και μελών σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης.

Ερώτηση με την οποία προσεγγίσαμε τον δείκτη:

- α) Πόσα μέλη σας (από αυτά που δύνανται και επιθυμούν να εργαστούν) συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης με πόσες ώρες ανά έτος;
- β) Πόσοι εργαζόμενοι-μέλη σας, συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης με πόσες ώρες ανά έτος;

Δείκτης 4^{ος} Ποσοστά τραυματισμών και ημερών απουσίας προσωπικού.

Ερώτηση με την οποία προσεγγίσαμε τον δείκτη:

- α) Πόσες ημέρες απουσίας εργαζομένων (Α' και Β' κατηγορίας) οφείλονται σε ασθένεια ή τραυματισμό;

β) Οι εργαζόμενοι της Α' κατηγορίας (ΧΥΨΥ) πόσες ημέρες απουσίασαν από την εργασία τους λόγω υποτροπής της ψυχικής νόσου;

Δείκτης 5^{ος} Προφίλ προσωπικού – φύλο και εθνικότητα.

Ερώτηση με την οποία προσεγγίσαμε τον δείκτη:

- α) Ποιο είναι το φύλο των εργαζομένων-μελών του Συνεταιρισμού σας;
- β) Ποια είναι η εθνικότητα των μελών-εργαζομένων σας;

Δείκτης 10^{ος} Ποσοστά ανακυκλώσιμων και επαναχρησιμοποιούμενων υλικών.

Ερώτηση με την οποία προσεγγίσαμε τον δείκτη:

- α) Κάνετε ανακύκλωση στην επιχείρησή σας;
- β) αν ναι, ποια είναι τα ανακυκλούμενα υλικά και ποια είναι η ποσότητα των ανακυκλούμενων υλικών;