



πορεία
υγείας

ΚΕΝΤΡΟ ΨΥΧΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ,
ΟΛΙΣΤΙΚΩΝ ΘΕΡΑΠΕΙΩΝ
ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

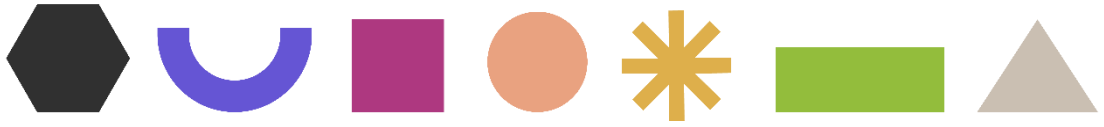
CoopAbility

επιμορφωτικό
εγχειρίδιο

για άτομα με
αναπηρία



2024



CoopAbility

Επιμέλεια Έκδοσης
Γεωργιάδου Ιωάννα
Ντόβρος Εμμανουήλ Ιωάννης

Έκδοση: Μάρτιος 2024
ΠΟΡΕΙΑ ΥΓΕΙΑΣ Κοιν.Σ.Επ.
Βόλος



Η άδεια χρήσης του παρόντος έργου είναι Creative Commons 4.0



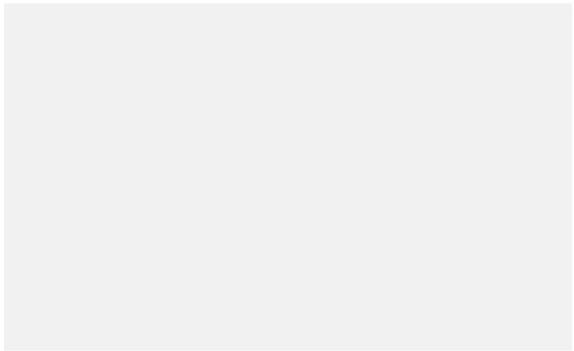
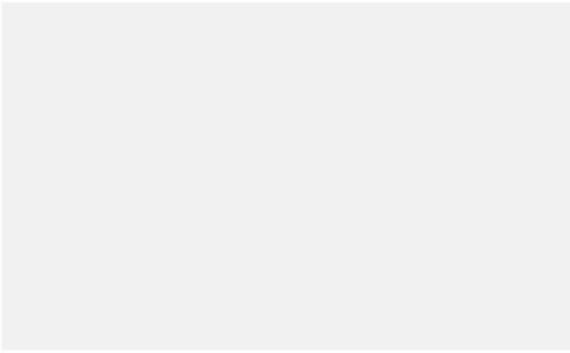
Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Διεθνές
(Attribution - Non Commercial – CC 4.0)

Επιτρέπεται η διασκευή/τροποποίηση/δημιουργία
παράγωγων του παρόντος έργου αυστηρά για μη εμπορική χρήση με την
προϋπόθεση αναφοράς στους δημιουργούς του παρόντος έργου (BY-NC).



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ευχαριστίες	7
Αντί εισαγωγής	9
Το νομικό και θεσμικό πλαίσιο της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας	11
Ευκαιρίες στο πεδίο της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας για ευάλωτες ομάδες	32
Βασικές αρχές συνεργατισμού και δίκαιης και αλληλέγγυας εργασίας	54
Φορολογικά και ασφαλιστικά θέματα μιας κοινωνικής συνεταιριστικής επιχείρησης ατόμων με αναπηρία	74
Προετοιμασία και σύνταξη του επιχειρηματικού σχεδίου μιας κοινωνικής συνεταιριστικής επιχείρησης	89
Ενδυνάμωση ικανοτήτων μέσα από βιωματικές ασκήσεις εργασιακής ετοιμότητας και group-coaching A	110
Ενδυνάμωση ικανοτήτων μέσα από βιωματικές ασκήσεις εργασιακής ετοιμότητας και group-coaching B	129



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Το εγχειρίδιο που κρατάς στα χέρια σου αποτελεί προϊόν της δράσης «CoopAbility», που υλοποιήθηκε από την Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας ΠΟΡΕΙΑ ΥΓΕΙΑΣ με υποστήριξη από το Κοινωφελές Ίδρυμα Ιωάννη Σ. Λάτση στο πλαίσιο του προγράμματος «Σημεία Στήριξης 6». Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτήθηκε από δέκα κοινωφελείς οργανισμούς (Κοινωφελές Ίδρυμα Ιωάννη Σ. Λάτση, ΤΙΜΑ Κοινωφελές Ίδρυμα, Ίδρυμα Καπετάν Βασίλη & Κάρμεν Κωνσταντακόπουλου, Ίδρυμα Α. Γ. Λεβέντη, Κοινωφελές Ίδρυμα Αθανάσιος Κ. Λασκαρίδης, Costas M. Lemos Foundation, Κοινωφελές Ίδρυμα Κοινωνικού και Πολιτιστικού έργου ΚΙΚΠΕ, The Hellenic Initiative Canada, Ίδρυμα Αθηνάς Ι. Μαρτίνου και Ίδρυμα Μποδοσάκη). Η δράση λειτούργησε ως ένα δημιουργικό εργαστήριο επιμόρφωσης και ανταλλαγής ιδεών με άτομα με αναπηρία, κοινωνικούς συνεταιριστές με αναπηρία και φροντιστές ατόμων με αναπηρία, μια ευκαιρία μοιράσματος πρακτικών και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Ευχαριστούμε θερμά το Κοινωφελές Ίδρυμα Ιωάννη Σ. Λάτση και τους υποστηρικτές του προγράμματος «Σημεία Στήριξης 6», που μας εμπιστεύτηκαν, ώστε η σκέψη να γίνει πράξη.



ΑΝΤΙ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

Η δράση «CoopAbility» προέκυψε ως συνέχεια άλλων μικρών και μεγάλων δράσεων και υλοποιημένων προγραμμάτων από την ΠΟΡΕΙΑ ΥΓΕΙΑΣ Κοιν.Σ.Επ., που σκοπό είχαν την ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρία και την προώθηση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, ήδη από το 2011. Κεντρικό ρόλο έπαιξε το έργο «Κέντρο Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας Μαγνησίας» που κατά τα έτη 2019 έως και 2022 λειτούργησε ως σημείο ενημέρωσης για την κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία και υλοποίησης επιμορφωτικών δράσεων για τις ευκαιρίες που παρέχει η κοινωνική επιχειρηματικότητα.

Η κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία και η κοινωνική επιχειρηματικότητα, συνδυάζοντας το θετικό κοινωνικό αντίκτυπο και τα οφέλη του εμπορικού επιχειρείν, αποτελούν μια κατάλληλη εργασιακή διέξοδο για τα ΑμεΑ, που δεν έχουν επαρκή πρόσβαση σε πόρους πληροφόρησης και δεξιοτήτων σχετικά με την άσκηση επαγγέλματος (Jacocks & Bell, 2020· Λογαράς, 2015). Προκύπτει ως αναγκαιότητα, λοιπόν, η ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων και γνώσεων κοινωνικής επιχειρηματικότητας σε ΑμεΑ για την προώθηση της εργασιακής τους ένταξης. Η προώθηση της επαγγελματικής-κοινωνικής ένταξης των ΑμεΑ θεσπίζεται από τη Σύμβαση του ΟΗΕ (UN, 2007) και η ετοιμότητα για εργασία συσχετίζεται με την ποιότητα ζωής τους, καθώς εξυπηρετεί το κοινωνικό αίτημα για συμπερίληψη (Hall, 2017).

Με σκοπό την ενίσχυση της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία στις πληροφορίες και τις ευκαιρίες εργασιακής ένταξης μέσα στο πλαίσιο της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας, η ΠΟΡΕΙΑ ΥΓΕΙΑΣ σχεδίασε τη δράση CoopAbility. Η δράση αποσκοπούσε στην ανάπτυξη δεξιοτήτων εργασιακής ετοιμότητας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας σε άτομα με αναπηρία. Περιελάμβανε την υλοποίηση επτά εργαστηρίων ανάπτυξης δεξιοτήτων εργασιακής ετοιμότητας και επιμόρφωσης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα για ΑμεΑ και φροντιστές ΑμεΑ, τη δημιουργία εικονικής συνεταιριστικής επιχείρησης από ΑμεΑ και φροντιστές τους και τη σύνταξη επιμορφωτικού υλικού, με χαρακτηριστικά προσβασιμότητας, όπως κείμενα περιγραφής εικόνων και easy-to-read περιλήψεις ενοτήτων. Ελπίζουμε αυτό το επιμορφωτικό εγχειρίδιο να λειτουργήσει ως σημείο αναφοράς και να γίνει ένας χρήσιμος οδηγός για άτομα με αναπηρία που θα επιθυμήσουν να βρουν εργασιακή διέξοδο ως κοινωνικοί συνεταιριστές.

Σημείωση των συντακτών: Σε όλο το κείμενο θα χρησιμοποιούνται με τυχαίο τρόπο και το αρσενικό και το θηλυκό γένος, σε μια προσπάθειά μας να αντισταθούμε μέσα από τη γλώσσα στην κοινωνική κατασκευή που θέλει τις γυναίκες να απουσιάζουν από τον χώρο των επιχειρήσεων, και με την ελπίδα να συμβάλλουμε στη μείωση της αορατότητας των γυναικών και των γυναικών με αναπηρία από τον κόσμο του επιχειρείν.



Νομικό & θεσμικό πλαίσιο της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας



CoopAbility



Η ΕΝΟΤΗΤΑ 1 ΜΕ ΑΠΛΑ ΛΟΓΙΑ



Κάποιες επιχειρήσεις, δηλαδή μαγαζιά ή γραφεία, ανήκουν σε ένα άτομο. Μόνο αυτό το άτομο κερδίζει. Κάποιες άλλες επιχειρήσεις ανήκουν σε μια ομάδα ατόμων. Όλη η ομάδα κερδίζει.

Μια τέτοια επιχείρηση λέγεται Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση. Πιο σύντομα λέγεται Κοιν.Σ.Επ.



Η Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να κάνει διάφορες δουλειές. Μπορεί να κατασκευάζει ή να πουλά πράγματα. Μπορεί να προσφέρει υπηρεσίες. Όλων των ειδών οι δουλειές γίνονται από Κοιν.Σ.Επ.



Όσοι δημιουργούν την Κοιν.Σ.Επ. λέγονται μέλη. Όσοι δουλεύουν στην Κοιν.Σ.Επ. λέγονται εργαζόμενοι. Τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. μπορούν να είναι και εργαζόμενοι.



Οι δουλειές συχνά δεν είναι φτιαγμένες για τα άτομα με αναπηρία.

Τα άτομα με αναπηρία λέγονται ευάλωτη ομάδα. Αυτό δεν σημαίνει αδύναμα άτομα.

Αυτό σημαίνει ότι δυσκολεύονται να βρουν δουλειά κατάλληλα φτιαγμένη.



Παλιά ο νόμος δεν ήταν συγκεκριμένος. Τώρα ο νόμος είναι συγκεκριμένος.

Ο νόμος αφήνει να γίνονται Κοιν.Σ.Επ. από άτομα με αναπηρία.



Όλοι στην Κοιν.Σ.Επ. έχουν ίσα δικαιώματα. Όλοι ψηφίζουν, για να πάρουν αποφάσεις. Μπορούν να δουλεύουν μέσα στην Κοιν.Σ.Επ.

Αν είσαι σε μια Κοιν.Σ.Επ., έχεις υποχρεώσεις. Πρέπει να στέλνεις κάθε χρόνο τα χαρτιά σου στο γραφείο που ελέγχει ότι η Κοιν.Σ.Επ. λειτουργεί σωστά.

ΤΙ ΘΑ ΜΕΛΕΤΗΣΩ ΣΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ 1

- * Τι είναι οι κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις
- * Τι είναι η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (Κ.Αλ.Ο.)
- * Ποιοι είναι οι φορείς Κ.Αλ.Ο.
- * Ποιο είναι το θεσμικό και νομικό πλαίσιο της Κ.Αλ.Ο.
- * Ποιες είναι οι ειδικές ομάδες και οι ευάλωτες ειδικές ομάδες
- * Πώς λειτουργεί μια Κοιν.Σ.Επ. ένταξης

Ερωτήσεις για προβληματισμό

1. Πόσες επιχειρηματίες γνωρίζω προσωπικά;
2. Πόσους εργαζόμενους σε επιχείρηση γνωρίζω προσωπικά;
3. Πόσοι από τους παραπάνω είναι άτομα με αναπηρία;
4. Πόσα καταστήματα στη γειτονιά μου ή στην πόλη όπου ζω λειτουργούν συνεταιριστικά;
5. Οι λέξεις «κοινωνία», «αλληλεγγύη» και «οικονομία» ταιριάζουν μεταξύ τους ή μήπως σημαίνουν αντίθετα πράγματα;



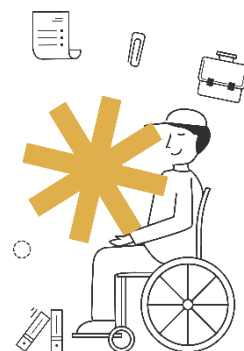
Τι είναι οι κοινωνικές

συνεταιριστικές επιχειρήσεις

Τριγύρω μας λειτουργούν πολλές διαφορετικές επιχειρήσεις, δηλαδή ιδιωτικές πρωτοβουλίες με σκοπό το κέρδος. Οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν κάποιες δραστηριότητες. Άλλες παράγουν ή πουλούν προϊόντα. Άλλες παρέχουν υπηρεσίες. Κάποιες κάνουν και τα δύο. Οι επιχειρήσεις αποτελούνται συνήθως από δυο βασικές ομάδες, τους ιδιοκτήτες και τους εργαζομένους. Οι ιδιοκτήτες μπορεί να είναι ένας ή πολλοί. Οι εργαζόμενες, επίσης, μπορεί να είναι μία ή πολλές. Οι ιδιοκτήτριες αφιερώνουν πολύ χρόνο στη λειτουργία και διοίκηση της επιχείρησης, και καρπώνονται τα κέρδη της ή επιβαρύνονται από τις ζημιές της. Οι εργαζόμενοι αφιερώνουν χρόνο για τη λειτουργία της επιχείρησης και λαμβάνουν ως αντίτιμο το μισθό τους, αλλά δεν έχουν μερίδιο ούτε στα κέρδη ούτε στις ζημιές.

Υπάρχουν, όμως, και ορισμένες επιχειρήσεις στις οποίες οι δυο αυτοί ρόλοι (ιδιοκτήτες και εργαζόμενοι) δε διαχωρίζονται απόλυτα. Και στις οποίες οι συμμετέχοντες είναι υποχρεωτικά πολλοί. Μάλιστα, σε αυτές τις επιχειρήσεις όλοι έχουν μερίδιο στο κέρδος. Πρόκειται για τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.).

Η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (Κοιν.Σ.Επ.) είναι μια επιχείρηση που α) Αναπτύσσει δραστηριότητες συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας. β) Λειτουργεί με δημοκρατικό τρόπο. γ) Προβλέπει ισότιμη διανομή κερδών στους εργαζομένους της.



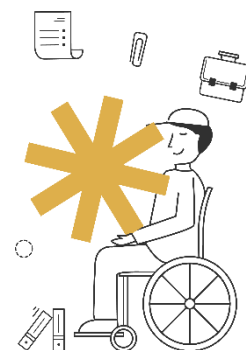
Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις αποτελούνται από μέλη, δηλαδή άτομα που έχουν συναποφασίσει και ιδρύσει την επιχείρηση. Όλα τα μέλη συναποφασίζουν για τη λειτουργία της επιχείρησης με δημοκρατικό τρόπο, μέσα σε μια διαδικασία που λέγεται Γενική Συνέλευση. Φυσικά, στην πορεία ζωής της Κοιν.Σ.Επ., κάποιο μέλος μπορεί να αποχωρήσει, ή να διαγραφεί, ή ένα νέο μέλος μπορεί να εγγραφεί. Επίσης, οι Κοιν.Σ.Επ. έχουν εργαζόμενες. Τα μέλη μπορούν να είναι και εργαζόμενοι, αλλά δε χρειάζεται όλα τα μέλη υποχρεωτικά να εργάζονται. Οι εργαζόμενοι μπορούν, λοιπόν, να είναι μέλη, αλλά μπορούν να προσληφθούν και εργαζόμενοι που δεν είναι.

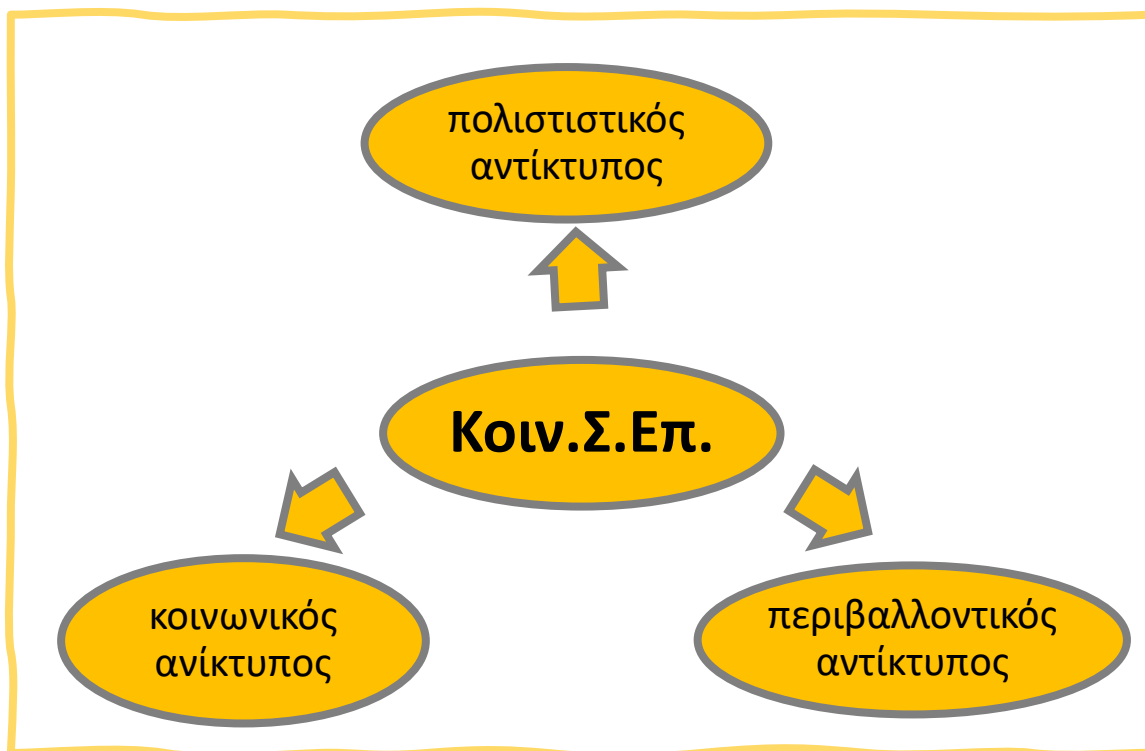
Μια Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να αναπτύσσει διάφορες δραστηριότητες. Για παράδειγμα, μπορεί να ασχολείται με τον κλάδο της μεταποίησης, της υγείας, με το εμπόριο, με την τεχνολογία, με την εστίαση. Ονομάζεται «Κοινωνική», αλλά δεν χρειάζεται να έχει κοινωφελή σκοπό. Απλώς προσπαθεί να δίνει εργασία σε άτομα που ίσως είναι για καιρό άνεργα ή

δημιουργεί εργασιακές ευκαιρίες για τα μέλη της, που μπορεί μέχρι πριν να ήταν άνεργα, αλλά μετά προσλαμβάνονται ως εργαζόμενοι της Κοιν.Σ.Επ. Η επιχείρηση λειτουργεί με τρόπο που δεν επιβαρύνει την κοινωνία, τον πολιτισμό ή το περιβάλλον, αλλά αντίθετα προκαλεί θετικά αποτελέσματα, κοινωνικά, πολιτισμικά ή περιβαλλοντικά. Προσπαθεί, δηλαδή, να έχει θετικό αντίκτυπο (Εικόνα 1).

Μπορείς να σκεφτείς με ποιον τρόπο μια επιχείρηση της γειτονιάς σου μπορεί να έχει θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο; Για παράδειγμα, ένας φούρνος; Τι μπορεί να κάνει με τα προϊόντα που μένουν απούλητα κάθε ημέρα; Μπορεί να τα ξαναζεσταίνει την επόμενη και να τα σερβίρει στους πελάτες ως φρέσκα. Μπορεί να τα πετά στα σκουπίδια. Μπορεί να τα μοιράζει στους εργαζόμενους. Μπορεί να τα προσφέρει στο ορφανοτροφείο ή το γηροκομείο της πόλης. Επίσης, τι συνταγές χρησιμοποιεί; Μπορεί να χρησιμοποιεί παραδοσιακές συνταγές και να παράγει, ανάμεσα στα άλλα, και προϊόντα που προωθούν την τοπική διατροφική κουλτούρα. Ή μπορεί να χρησιμοποιεί τυχαίες συνταγές. Και όσον αφορά τις πρώτες ύλες;

Μπορεί να επιλέγει αλεύρι με συντηρητικά.
Ή και όχι. Ανάλογα με τις αποφάσεις που θα ληφθούν, αυτός ο φούρνος θα προκαλεί διαφορετικό κοινωνικό, πολιτισμικό και περιβαλλοντικό αντίκτυπο.





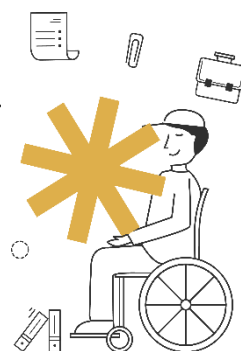
Εικόνα 1. Ο αντίκτυπος μιας Κοιν.Σ.Επ.



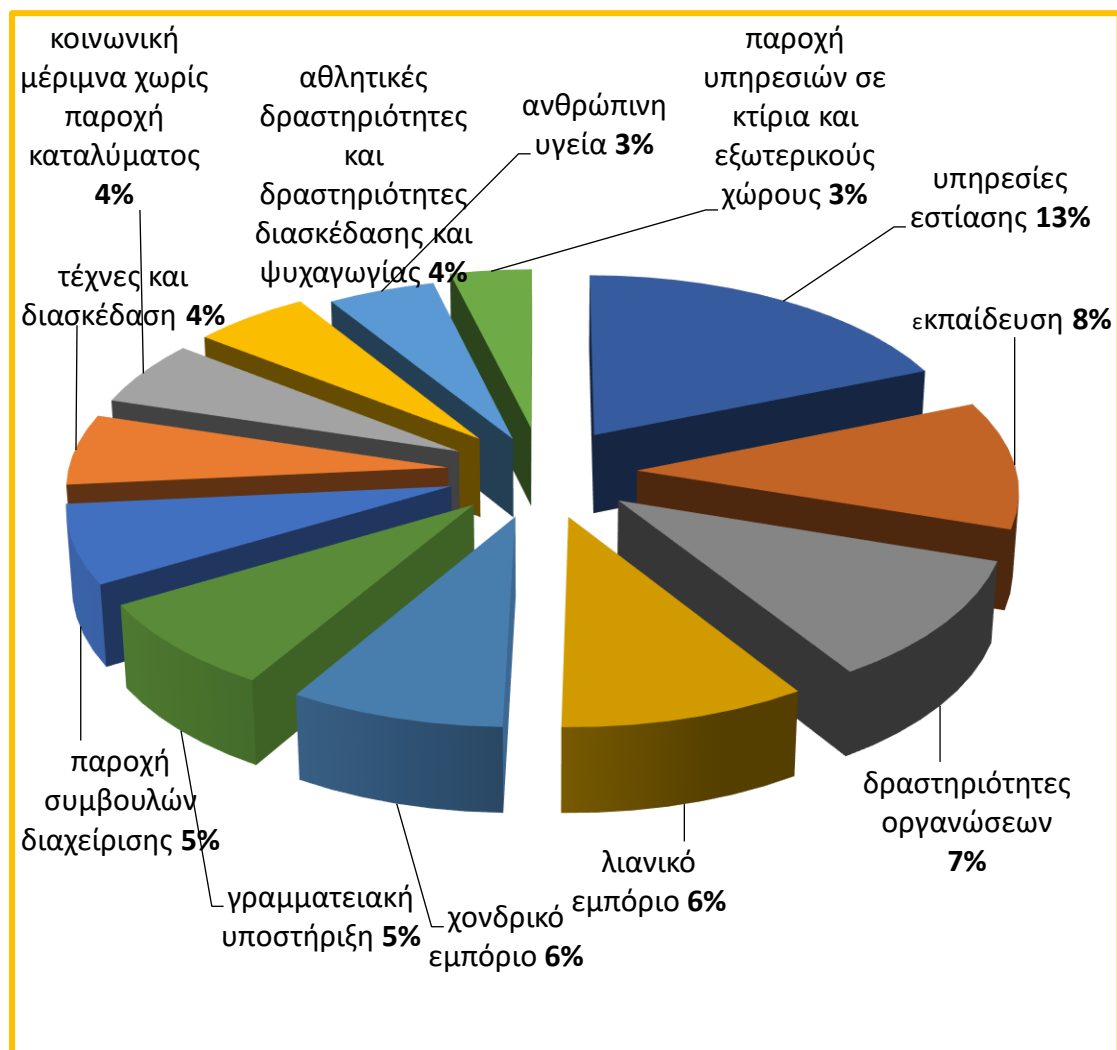
Τι είναι η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (Κ.Αλ.Ο.)

Η οικονομία περιλαμβάνει δυο μεγάλους πυλώνες, τον ιδιωτικό τομέα και τον δημόσιο τομέα. Ο ιδιωτικός τομέας καθιερωμένα αποσκοπεί στο κέρδος και ο δημόσιος τομέας καθιερωμένα αποσκοπεί στην κάλυψη κοινών και κρατικά προστατευόμενων αναγκών. Και οι δυο τομείς είναι απαραίτητοι. Σε αυτούς έρχεται να προστεθεί ένα τρίτος πυλώνας. Πρόκειται για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (Κ.Αλ.Ο.). Η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία, σαν ομπρέλα, περιλαμβάνει ένα σύνολο οικονομικών δραστηριοτήτων, που στηρίζονται σε μια εναλλακτική μορφή οργάνωσης των σχέσεων παραγωγής, διανομής, κατανάλωσης και επανεπένδυσης, βασισμένη στις αρχές της ισότητας, της αλληλεγγύης, της συνεργασίας, και του σεβασμού προς τον άνθρωπο και το περιβάλλον. Οι φορείς που εντάσσονται στην Κ.Αλ.Ο. μπορεί να ενδιαφέρονται για το κέρδος, αλλά όχι χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τις σχέσεις αλληλεγγύης και τις κοινές ανάγκες.

Ο τομέας της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Αλ.Ο.), που τελευταία γνωρίζει άνθιση και στην Ελλάδα, αποτελεί ένα περιβάλλον επιχειρηματικής δραστηριότητας περισσότερο ευνοϊκό και φιλικό για τα άτομα με αναπηρία.



Οι φορείς Κ.Α.Λ.Ο. δεν έχουν κλαδικούς περιορισμούς και μπορούν να ασχολούνται με ένα μεγάλο αριθμό δραστηριοτήτων (Εικόνα 2). Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι η κοινωνική ευαισθησία και η αλληλεγγύη προκύπτουν λιγότερο από το είδος του προϊόντος που παράγουμε ή το είδος της υπηρεσίας που παρέχουμε και περισσότερο από το πώς παράγουμε προϊόντα, πώς παρέχουμε υπηρεσίες και πώς οργανώνουμε τη λειτουργία και τη λήψη αποφάσεων στο φορέα μας.



Εικόνα 2. Κλαδική κατανομή των ενεργών φορέων Κ.Α.Λ.Ο.



Ποιοι είναι οι φορείς Κ.Αλ.Ο.

Στον τομέα της Κ.Αλ.Ο. συμπεριλαμβάνονται οι Κοινωνικές συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) (1. Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας, 2. Κοιν.Σ.Επ. ένταξης ευάλωτων ομάδων, 3. Κοιν.Σ.Επ. ένταξης ειδικών ομάδων), οι Συνεταιρισμοί εργαζομένων και οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.). Πρόκειται για συνεργατικά σχήματα, που μπορούν να ασκούν σχεδόν κάθε είδους υπηρεσία ή παραγωγή προϊόντων.

Κοιν.Σ.Επ.

Κοι.Σ.Π.Ε.

Συνεταιρισμοί Εργαζομένων

Είναι αυτοδίκαια
φορείς Κ.Αλ.Ο.

Αστικές εταιρείες αρ. 741 ΑΚ

Αγροτικοί συνεταιρισμοί ν. 4384/2016

Αστικοί συνεταιρισμοί ν. 1667/1986

Λοιπές νομικές μορφές

Είναι φορείς Κ.Αλ.Ο.
εφόσον πληρούν μια
σειρά από
προϋποθέσεις

Οι Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων (Ν.4430/2016, άρθρο 14), Κοιν.Σ.Επ. στις οποίες τουλάχιστον το 40% των εργαζομένων ανήκει σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, στοχεύουν στην ένταξη στην οικονομική και την κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες πληθυσμού. Αυτοδίκαια, σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται και οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.), που απευθύνονται σε άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας και αποτέλεσαν από το 1999 (Ν. 2716/1999) την πρώτη θεσμοθετημένη μορφή κοινωνικών επιχειρήσεων ένταξης στην Ελλάδα.



Ποιο είναι το θεσμικό και νομικό πλαίσιο της Κ.Αλ.Ο.

Από το 2011 μέχρι σήμερα, το περιβάλλον της Κ.Αλ.Ο. διαμορφώνεται θεσμικά και νομικά. Αυτό έχει τα θετικά αλλά και τα αρνητικά του. Από τη μια πλευρά, δημιουργούνται διαρκώς νέες δυναμικές και το νομικό πλαίσιο βελτιώνεται. Από την άλλη πλευρά, και κυρίως μέχρι το 2016, επικρατούσε ανασφάλεια στο πεδίο.

Αρχικά τα νομοθετήματα αφορούσαν τις Κοιν.Σ.Επ. και τη λειτουργία τους και περιλάμβαναν ασάφειες. Στη συνέχεια, το πλαίσιο ορίστηκε καλύτερα. Οι διαφορές του νέου πλαισίου σε σχέση με το Νόμο 4019/2011 είναι η διεύρυνση του πεδίου δραστηριοτήτων της Κ.Αλ.Ο., η εισαγωγή του Συνεταιρισμού Εργαζομένων και η αποσύνδεση της νομικής μορφής από την ιδιότητα φορέα Κ.Αλ.Ο. Το ισχύον νομικό και θεσμικό πλαίσιο περιλαμβάνει τα παρακάτω νομοθετήματα και διατάξεις:

- * Υπ' αριθμόν 49/16-10-12 εγκύκλιος του Ο.Α.Ε.Ε. (ΑΔΑ: Β43Λ4691Ω3-Β6Φ) με θέμα: «Ανάκληση της αρ. 20/12 εγκυκλίου κατά το μέρος που αφορά τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.)»
- * Ν.4430/2016 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ 205/Α/31-10-2016)
- πιο πρόσφατη κωδικοποίηση με Ν.4623/2019

- * Εφαρμοστική Υ.Α. 61621/Δ5.2643/30-12-2016 «Τήρηση και λειτουργία του Γενικού Μητρώου Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας του ν. 4430/2016» (ΦΕΚ 56/Β/18-01-2017)
- * Υπ' αριθμόν 17/3-4-19 εγκύκλιος του Ε.Φ.Κ.Α. (ΑΔΑ: ΨΡΤΖ465ΧΠΙ-ΩΞ5) με θέμα: «Ασφάλιση μελών Συνεταιρισμών Εργαζομένων»
- * Ε.2131/8-7-2019 Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 17 του ν.4577/2018 (ΦΕΚ Α' 199), αναφορικά με την τροποποίηση του άρθρου 31 του ν.3986/2011 περί επιβολής του τέλους επιτηδεύματος.

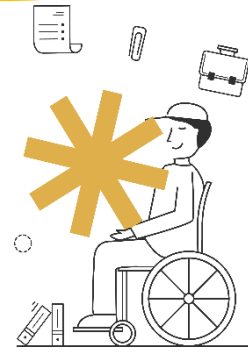


Ποιες είναι οι ειδικές ομάδες και οι ευάλωτες ομάδες

Ως «Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού» νοούνται οι ομάδες εκείνες του πληθυσμού οι οποίες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας, από οικονομικά, κοινωνικά και πολιτισμικά αίτια. Στις ειδικές ομάδες περιλαμβάνονται βάσει νόμου οι άνεργοι νέοι, οι άνεργοι άνω των 50 ετών, οι άνεργες γυναίκες, οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, οι αναλφάβητοι, τα μακροχρόνια άνεργα άτομα, οι κάτοικοι απομακρυσμένων ορεινών και νησιωτικών περιοχών, οι πρώην ή οι νυν τρόφιμοι φυλακών, οι ανήλικοι παραβάτες, τα άτομα με γλωσσικές ή πολιτισμικές ιδιαιτερότητες, οι μετανάστριες και οι πρόσφυγες. Τα άτομα αυτά μπορούν να συστήσουν Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης ειδικών Ομάδων.

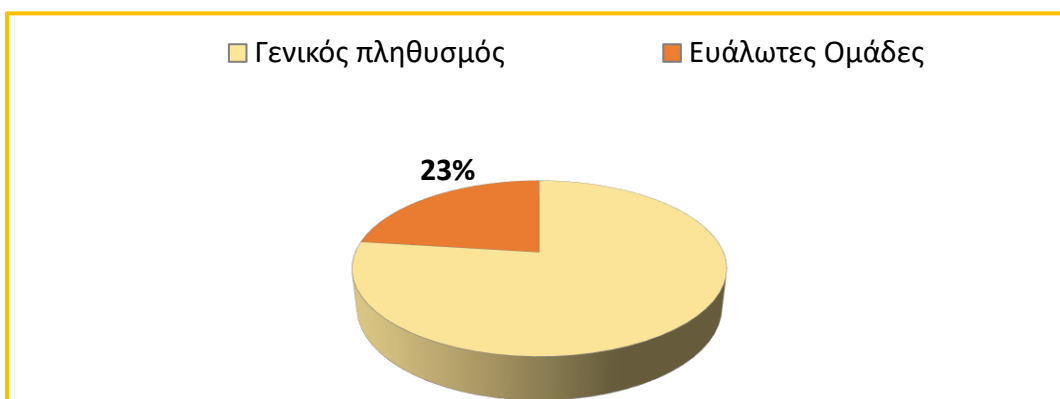
Ως «ευάλωτες» ορίζονται οι ομάδες εκείνες του πληθυσμού που η ένταξή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια ή λόγω παραβατικής συμπεριφοράς. Στις ευάλωτες ομάδες εντάσσονται τα άτομα με αναπηρία. Άτομα που ανήκουν στις ομάδες αυτές, μπορούν να συστήσουν Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων.

Δραστηριοποιούνται πραγματικά οι ευάλωτες ομάδες στον χώρο των Κοιν.Σ.Επ.; Ή πρόκειται για μια δυνατότητα που δίνει ο νόμος, αλλά μένει ευσεβής πόθος χωρίς αντίκρισμα;



Πολλές φορές ένας νόμος μένει ανεφάρμοστος και είναι δικαιολογημένη η δυσπιστία απέναντι σε νομοθετήματα που υποτίθεται ότι περιλαμβάνουν ευκαιρίες για τις ευάλωτες ομάδες. Εξάλλου, απλώς η ίδρυση Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων δε σημαίνει απαραίτητα ότι τα άτομα με αναπηρία εργάζονται αποτελεσματικά σε αυτές. Την πραγματική παρουσία των ευάλωτων ομάδων στον επιχειρηματικό χώρο των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων μπορούμε να την διαπιστώσουμε εξετάζοντας τις Ετήσιες Μονάδες Εργασίας (Ε.Μ.Ε.). Οι Ετήσιες Μονάδες Εργασίας είναι ένας αριθμός που προκύπτει από τις ώρες που έχει συνολικά εργαστεί κάποιος μέσα σε ένα έτος. Εάν κάποιος έχει εργαστεί με πλήρη απασχόληση κατά τους δώδεκα μήνες ενός έτους, τότε οι ώρες εργασίας της αντιστοιχούν σε μια ολόκληρη Ε.Μ.Ε. Για παράδειγμα, εάν κάποιος εργαστεί λιγότερες ώρες, για παράδειγμα με μερική απασχόληση ή όχι όλους τους μήνες, τότε οι ώρες εργασίας του θα αντιστοιχούν σε λιγότερο από μία Ε.Μ.Ε. Με βάση τα στοιχεία του 2017, που έχουν δημοσιευτεί από το Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Α.Λ.Ο., εξετάζοντας τις ώρες εργασίας όλων των εργαζομένων σε φορείς Κ.Α.Λ.Ο (Κοιν.Σ.Επ. και άλλους), και εξάγοντας τις Ετήσιες

Μονάδες Εργασίας τους, προκύπτει ότι το 23% αφορά την εργασία ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες (Εικόνα 3).



Εικόνα 3. Ετήσιες Μονάδες Εργασίας (ΕΜΕ) των ενεργών φορέων Κ.Αλ.Ο. από το γενικό πληθυσμό και από τις ευάλωτες ομάδες, κατά το έτος 2017 (Πηγή: Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο.)

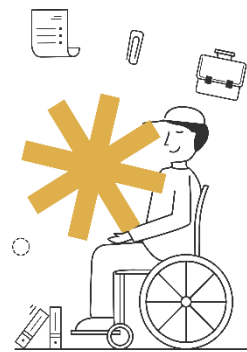


Πώς λειτουργεί μια Κοιν.Σ.Επ. ένταξης ευάλωτων ομάδων

Όπως και κάθε άλλη Κοιν.Σ.Επ., έτσι και η Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων, προκειμένου να ιδρυθεί, χρειάζεται ένα Καταστατικό που περιγράφει τους σκοπούς της, προσδιορίζει τον τρόπο λειτουργίας της και συνάδει με το θεσμικό και νομικό πλαίσιο της Κ.Α.Ο. Χρειάζεται να περιλαμβάνει τουλάχιστον 7 ιδρυτικά μέλη, εκ των οποίων το 40% (τουλάχιστον τα 3 από τα 7) ανήκει σε ευάλωτες ομάδες.

Προσοχή! Αν στην πορεία ζωής της Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων εγγραφούν και άλλα μέλη, εκτός από τα αρχικά 7, χρειάζεται να τηρούμε πάντα το προβλεπόμενο ποσοστό.

Σε κάθε περίπτωση πρέπει τουλάχιστον το 40% των μελών να ανήκει σε ευάλωτες ομάδες.

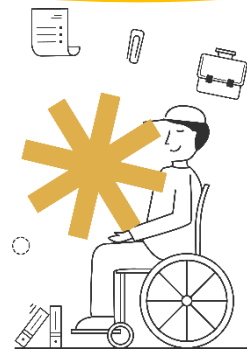


Όπως ορίζεται από τον νόμο, τα ιδρυτικά μέλη και κάθε επόμενο μέλος που εγγράφεται στην Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων συμβάλλουν με χρηματικό ποσό τουλάχιστον 150 ευρώ. Αυτό το ποσό αντιστοιχεί στη

συνεταιριστική μερίδα και όλες οι συνεταιριστικές μερίδες δημιουργούν το αποθεματικό, τον «κουμπαρά» της Κοιν.Σ.Επ.

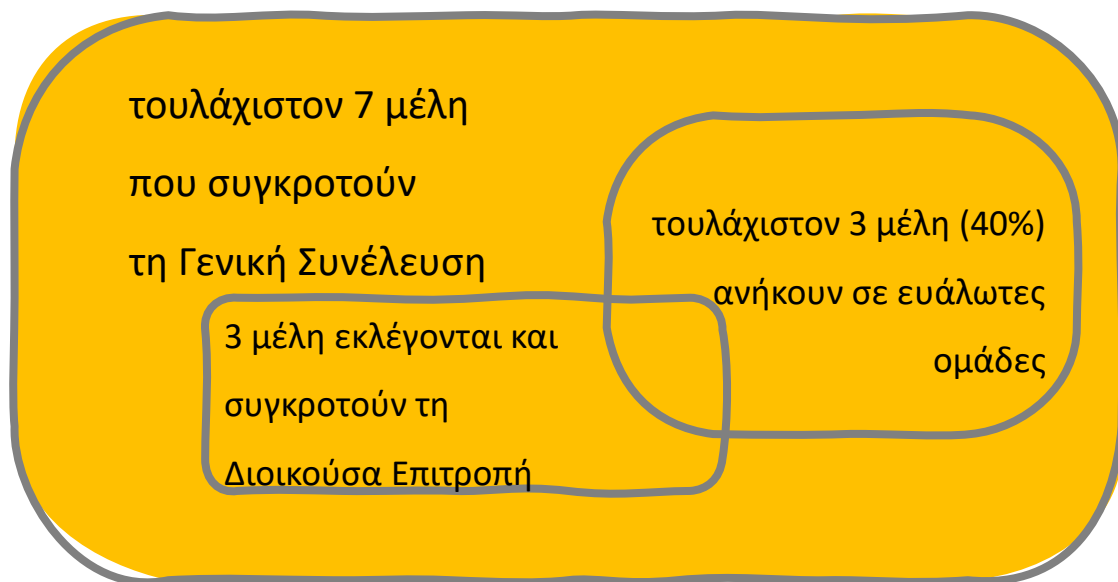
Η διοίκηση της Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων γίνεται από το σύνολο των μελών της. Αυτό, άλλωστε, είναι η ουσιαστική διαφορά ενός συνεταιριστικού σχήματος από μια απλή επιχείρηση. Για αυτό συγκαλείται τακτικά μία φορά τον χρόνο, αλλά και έκτακτα, όποτε χρειαστεί, η Γενική συνέλευση των μελών. Κατά την ψήφιση οποιουδήποτε ζητήματος στη Γενική Συνέλευση, ισχύει η αρχή «ένα μέλος – μία ψήφος». Όμως, προκειμένου να υπάρχει ευελιξία και ταχύτητα, 3 μέλη επιλέγονται με ψηφοφορία και συγκροτούν τη Διοικούσα Επιτροπή, ώστε να λαμβάνονται αποφάσεις και να γίνονται ενέργειες που απαιτούνται για την καθημερινή λειτουργία, όπως επαφές με προμηθευτές ή πελάτες, συναλλαγές με τραπεζικά ιδρύματα, επικοινωνία με φορείς του Δημοσίου (Εικόνα 4). Μία φορά τον χρόνο, η Κοιν.Σ.Επ. χρειάζεται να ενημερώνει για τη λειτουργία της και τα οικονομικά της στοιχεία το Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Α.Ο., το οποίο ανανεώνει το ετήσιο πιστοποιητικό της (Πίνακας 1).

Στη λήψη αποφάσεων της Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων ισχύει η αρχή «ένα μέλος – μία ψήφος». Όλες οι απόψεις είναι ισότιμες. Αυτό προβλέπεται από τον νόμο και κατοχυρώνεται με το Καταστατικό της Κοιν.Σ.Επ.



Εκπροσώπηση και Διαχείριση	Διοικούσα Επιτροπή
Διάρκεια	Ορίζεται στο καταστατικό
Σημείο Έναρξης - Σύστασης	Ηλεκτρονικά στο Γενικό Μητρώο Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
Ετήσιο τέλος διατήρησης μερίδας σε ΓΕΜΗ	Δεν απαιτείται εγγραφή στο ΓΕΜΗ
Φόρος συγκέντρωσης Κεφαλαίου κατά την ίδρυση	0%
Υποχρεώσεις προς το Μητρώο σε ετήσια βάση	Ετήσιο Πρόγραμμα Δραστηριοτήτων και Απολογισμού Οικονομικές Καταστάσεις Νόμου 4308/2014 Εντός 30 ημερών από την ημερομηνία συνεδρίασης της τακτικής Ετήσιας Γ.Σ. και το αργότερο μέχρι την λήξη της υποβολής της Ετήσιας Φορολογικής Δήλωσης

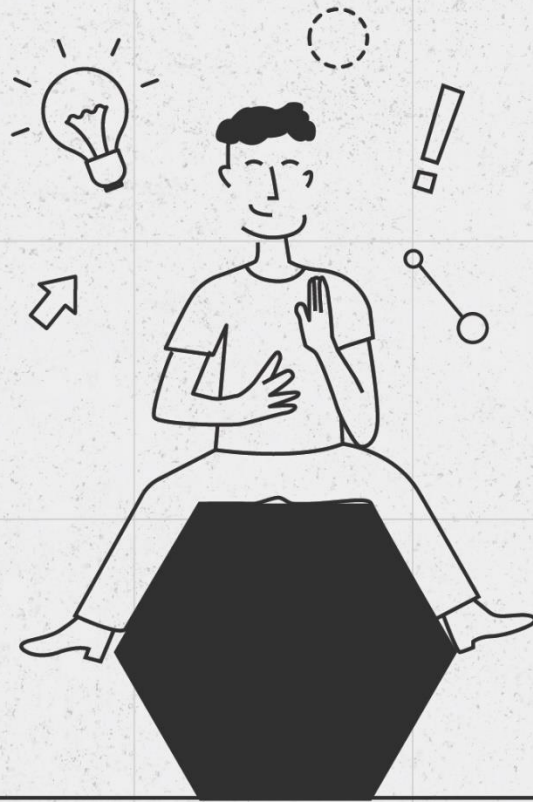
Πίνακας 1. Λειτουργία Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων



Εικόνα 4. Η συγκρότηση της Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων

2.

Ευκαιρίες στο πεδίο
της κοινωνικής &
αλληλέγγυας
οικονομίας για
ευάλωτες ομάδες



CoopAbility



Η ΕΝΟΤΗΤΑ 2 ΜΕ ΑΠΛΑ ΛΟΓΙΑ



Η δουλειά είναι σημαντική για όλους τους ανθρώπους και για τα άτομα με αναπηρία.

Από τη δουλειά κερδίζεις λεφτά και νιώθεις σημαντική. Στη δουλειά βρίσκεις φίλους. Οι άλλοι σε υπολογίζουν όταν δουλεύεις.

Μπορείς να παίρνεις επίδομα αλλά έχεις και το δικαίωμα να δουλέψεις.



Τα άτομα με αναπηρία δεν είναι ίδια μεταξύ τους.

Αν το σχολείο που πας είναι καλό, τότε θα βρεις καλύτερη δουλειά και θα την κρατήσεις για καιρό.

Αν δουλεύεις γίνεται καλύτερη η ζωή σου.



Οι νόμοι λένε ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να μαθαίνουν στο σχολείο όσα χρειάζεται για να δουλεύουν σωστά.

Οι νόμοι λένε ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα να δουλεύουν χωρίς εμπόδια.



Πολλά άτομα με αναπηρία φτιάχνουν Κοιν.Σ.Επ. και δουλεύουν σε Κοιν.Σ.Επ.*

*Κοιν.Σ.Επ. = Μια επιχείρηση που ανήκει σε μια ομάδα ατόμων με ίσα δικαιώματα. Στην Κοιν.Σ.Επ. όλες αποφασίζουν μαζί και όλοι κερδίζουν.

Οι Κοιν.Σ.Επ. των ατόμων με αναπηρία είναι όλο και πιο πολλές.



Αν είσαι μέλος σε Κοιν.Σ.Επ. δε χάνεις το επίδομα.

Αν δουλεύεις σε Κοιν.Σ.Επ. δε χάνεις το επίδομα.

Η Κοιν.Σ.Επ. δεν έχει πολλά έξοδα.

Στην Κοιν.Σ.Επ. είναι μαζί και άτομα με αναπηρία και άλλα άτομα όπως οι συγγενείς τους.

Όταν κάνουμε μια Κοιν.Σ.Επ. θα δουλέψουμε με όρεξη και ομαδικά.



Αν έχεις καλές ιδέες και θέλεις να δουλεύεις με μια ομάδα, μπορείς να μάθεις πώς θα φτιάξετε μια Κοιν.Σ.Επ

ΤΙ ΘΑ ΜΕΛΕΤΗΣΩ ΣΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ 2

- ◆ Μύθοι για την αναπηρία και την εργασία
- ◆ Διαπιστώσεις για την αναπηρία και την εργασία
- ◆ Τι λένε οι διεθνείς συμβάσεις και οι εθνικοί νόμοι
- ◆ Τι λέει η στατιστική
- ◆ Πλεονεκτήματα των Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης

Ερωτήσεις για προβληματισμό

- ◆ Η εργασία είναι δικαίωμα ή ανάγκη;
- ◆ Ποια είναι η διαφορά μεταξύ εργασίας και απασχόλησης;
- ◆ Τι κρατά τα άτομα με αναπηρία μακριά από την εργασία, οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν ή συγκεκριμένα κοινωνικά, χωρικά, οικονομικά και εκπαιδευτικά εμπόδια;
- ◆ Τι κάνει την εργασία πραγματικά προσβάσιμη;
- ◆ Αναπηρία και επιχείρηση. Μπορούν να συνδυαστούν;
- ◆ Αναπηρία και συνεταιρισμός. Μπορούν να συνδυαστούν;



Μύθοι για την αναπηρία και την εργασία

Η εργασιακή αορατότητα των ατόμων με αναπηρία συνοδεύεται και ενισχύεται από συγκεκριμένες κοινωνικές κατασκευές που διατηρούνται με τη μορφή μύθων που νομιμοποιούν τη διάσταση μεταξύ της αναπηρίας και της εργασίας. Στη συνέχεια καταγράφονται ορισμένοι από αυτούς τους μύθους, αλλά και ο αντίλογός τους.

Εφόσον το άτομο με αναπηρία υποστηρίζεται οικονομικά από κρατικά επιδόματα ή συντάξεις, τότε δε χρειάζεται να εργαστεί, καθώς οι βιοποριστικές ανάγκες του καλύπτονται.

Η εργασία δεν αφορά μόνο το βιοπορισμό, αλλά αποτελεί βασικό χώρο και τρόπο κοινωνικοποίησης των ενηλίκων και μέσο άντλησης αυταξίας και ενίσχυσης της θετικής αυτοεκτίμησης. Συνδέεται με την αυτοπραγμάτωση. Αποτελεί μέρος της ταυτότητας του ενήλικα, εξάλλου ένα μεγάλο μέρος της ζωής ενός παιδιού και εφήβου καταλαμβάνεται από την προετοιμασία και την προσμονή για την ανάληψη του ρόλου του εργαζόμενου ενήλικα.



Τα άτομα με αναπηρία συνιστούν μια ομοιογενή ομάδα με κοινά χαρακτηριστικά που συνολικά τα καθιστούν μη κατάλληλα για εργασία.

Τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μια ομάδα ανομοιογενή με πολλές διαφοροποιήσεις όσον αφορά τον τύπο της αναπηρίας (π.χ. κινητική, αισθητηριακή, νοητική, αναπτυξιακή, πολλαπλή αναπηρία), το χρονικό σημείο της έναρξής της (εγγενής ή επίκτητη αναπηρία) τη βαρύτητα της σωματικής βλάβης και την επίδραση της σωματικής βλάβης στη λειτουργικότητα. Επιπλέον, άτομα με αναπηρία με κοινό τύπο αναπηρίας ή με κοινή έναρξη ή με κοινά χαρακτηριστικά λειτουργικότητας, διαφοροποιούνται μεταξύ τους ανάλογα με το επίπεδο της εκπαίδευσής τους, με το πλήθος των πρακτικών δεξιοτήτων τους, με τον βαθμό στον οποίον κάνουν χρήση τεχνολογικών βοηθημάτων ή εφαρμογών προσβασιμότητας. Τελικά, επικρατεί μια μεγάλη ποικιλία που προκύπτει από τη συνάντηση κάθε διαφορετικού ατόμου με αναπηρία με κάθε διαφορετική εργασία και τα δικά της χαρακτηριστικά προσβασιμότητας και συμπερίληψης που διαθέτει.



Εφόσον το κράτος μεριμνά για τις οικονομικές ανάγκες των ατόμων με αναπηρία μέσω της παροχής επιδομάτων ή συντάξεων, δε χρειάζεται να παρέχει επιπλέον δυνατότητες εκπαίδευσης και ευκαιρίες επιμόρφωσης ή πληροφόρηση για εργασιακές διεξόδους ή να εφαρμόζει πολιτικές προσβασιμότητας και εργασιακής ένταξης για τα άτομα με αναπηρία.

Η κρατική επιδοματική πολιτική δεν αποτελεί μια χάρη της κρατικής οικονομίας προς τα άτομα με αναπηρία. Σύμφωνα με τις διεθνείς συμβάσεις και τα εθνικά νομοθετήματα, το ελληνικό κράτος υποχρεούται να εφαρμόζει πολιτικές προσβασιμότητας και εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία, δηλαδή να δημιουργεί τις προϋποθέσεις, ώστε να υπάρχουν εκπαιδευτικές και εργασιακές ευκαιρίες, επιλογές σταδιοδρομίας και επαγγελματικοί χώροι και ρόλοι χωρίς εμπόδια κτιριακά, εξοπλιστικά, ψηφιακά, κοινωνικά. Αλλά αυτό δεν έχει γίνει πράξη. Η επιδοματική πολιτική, λοιπόν, είναι από την πλευρά του κράτους ένας τρόπος κάλυψης των κενών και των καθυστερήσεων κατά την εφαρμογή πολιτικών ένταξης. Με άλλα λόγια, παίζει αντισταθμιστικό ρόλο για τον εργασιακό παραγκωνισμό των ατόμων με αναπηρία και την παρεμπόδισή τους από την πρόσβαση στην εργασία.



Τα άτομα με αναπηρία δεν είναι ικανά για αμειβόμενη εργασία, αλλά μπορούν να απασχολούνται χωρίς αμοιβή για λόγους θεραπευτικούς για τα ίδια.

Τα άτομα με αναπηρία επενδύουν τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τον χρόνο τους στο χώρο εργασίας όχι για λόγους εργασιοθεραπείας, αλλά και επειδή μπορούν να είναι χρήσιμα και αποδοτικά μέλη του κοινωνικο-οικονομικού συστήματος.






Διαπιστώσεις για την αναπηρία και την εργασία

Η επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα και το εξωτερικό έχει φέρει στο φως σημαντικές διαπιστώσεις για τις συσχετίσεις που συνδέουν την αναπηρία, την επαγγελματική εκπαίδευση και την εργασία.

Η επιστημονική έρευνα βοηθά να καταργούνται οι μύθοι και παρέχει διαπιστώσεις που εξηγούν ή προβλέπουν την πραγματικότητα.



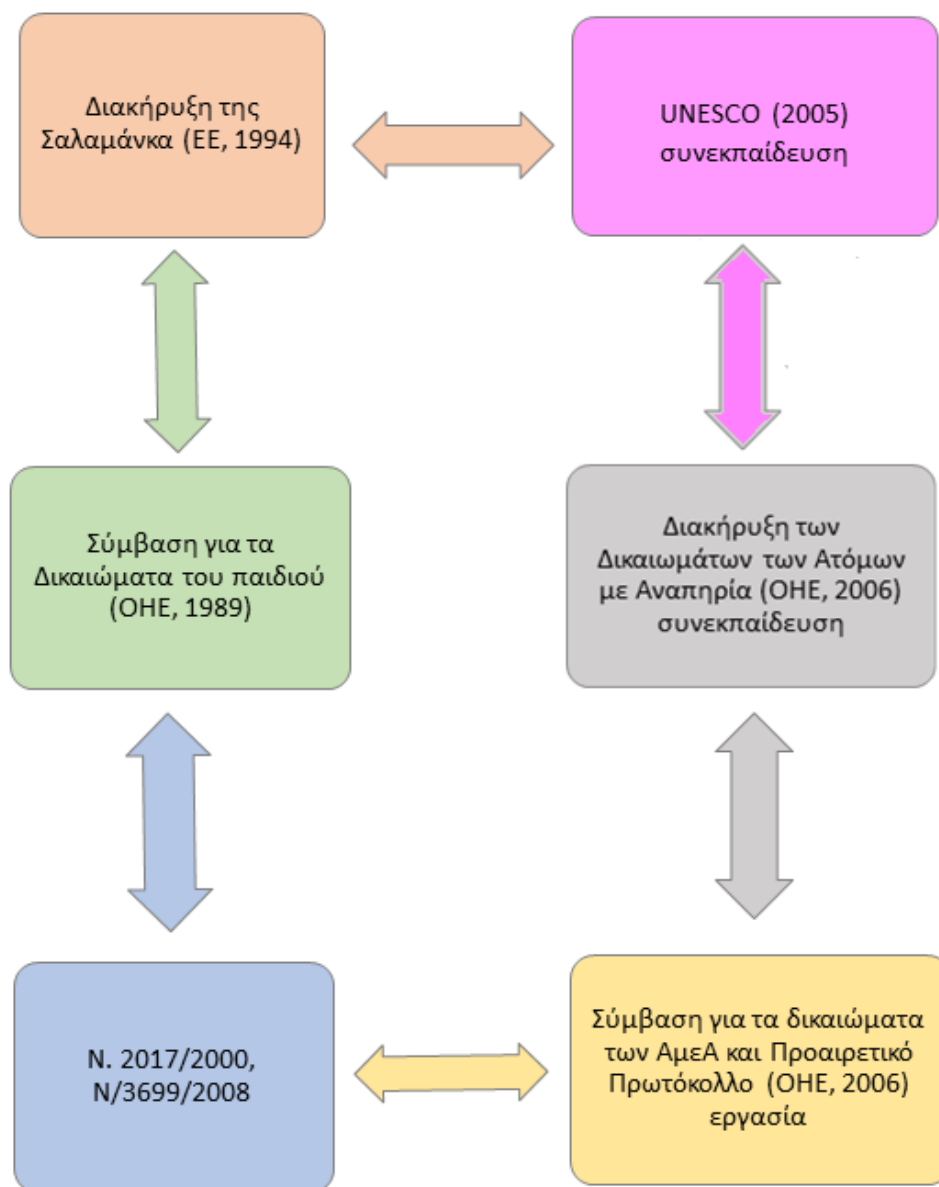
-  Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία συνδέεται με την ποιότητα ζωής τους. Η υποκειμενική ποιότητα ζωής είναι μια έννοια που σχετίζεται με την θετική αυτοεκτίμηση, το αίσθημα του ανήκειν, την υποκειμενική ευεξία. Χρησιμοποιείται από το χώρο της θετικής ψυχολογίας, που ενδιαφέρεται να εξετάζει πτυχές της ανθρώπινης ζωής έξω από τη σφαίρα της παθολογίας. Οι έρευνες συνηγορούν ότι η υποκειμενική ποιότητα ζωής είναι υψηλότερη, αν το άτομο με αναπηρία εργάζεται.

- ◆ Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία συνδέεται με την απασχολησιμότητά τους. Απασχολησιμότητα καλείται η ετοιμότητα ενός ατόμου να παρέχει εργασία με τρόπο αποτελεσματικό και αποδοτικό και εξαρτάται από τις δεξιότητες που έχει αναπτύξει το άτομο. Οι έρευνες δείχνουν ότι όσο υψηλότερη είναι η ποιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που παρέχεται στα άτομα με αναπηρία, τόσο πιο πιθανό είναι να εργαστούν, και μάλιστα σε εργασία επιθυμητή από τα ίδια τα άτομα.
- ◆ Η επαγγελματική εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία συνδέεται με τα αποτελέσματα της απασχόλησής τους. Δηλαδή, αν το άτομο με αναπηρία έχει λάβει επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτισης υψηλής ποιότητας, τότε είναι περισσότερο πιθανό να ασκήσει την εργασία του αποδοτικά και αποτελεσματικά και να την διατηρήσει στον χρόνο.



Τι λένε οι Διεθνείς Συμβάσεις και οι Εθνικοί Νόμοι

Διεθνώς οι ενέργειες για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία για ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση και την εργασία έχουν τριακονταετή ιστορία και εμπλέκουν φορείς, όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, η UNESCO, η Ευρωπαϊκή Ένωση. Με τη μορφή νόμων οι ρυθμιστικές αρχές κάθε κράτους του δυτικού κόσμου έχουν δεσμευτεί να κάνουν πράξη τις πολιτικές αυτές με πρακτικές, όπως η μέριμνα για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία μέσω της διασφάλισης ποσόστωσης επί των προσλήψεων (Ν. 2643/1998), η συνεκπαίδευση (Ν. 2017/2000, Ν.3699/2008), η απαγόρευση των διακρίσεων και η ίση μεταχείριση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (Ν. 5023/2023). Σύμφωνα με το άρθρο 27 «Εργασία και Απασχόληση» της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, η οποία επικυρώθηκε από την ελληνική Βουλή με τον Νόμο 4074/2012, καθιστώντας την πλέον μέρος του εθνικού θεσμικού μας πλαισίου, τα Συμβαλλόμενα Κράτη οφείλουν «να προάγουν τις ευκαιρίες για αυτοαπασχόληση, το επιχειρηματικό πνεύμα, την ανάπτυξη των συνεταιρισμών και την έναρξη ατομικών επιχειρήσεων».



Εικόνα 5. Διεθνείς συμβάσεις και εθνικά νομοθετήματα για την αναπηρία, την εκπαίδευση και την εργασία

Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν διακρίσεις, παρά την νομική πρόβλεψη για το αντίθετο. Εκπαιδευτικά εμπόδια και περιορισμοί αποκλείουν τα νεαρά άτομα με αναπηρία από την πρόσβαση στην κατάλληλη εκπαίδευση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση. Επιπλέον, στον ιδιωτικό τομέα τα άτομα με αναπηρία συχνά αδυνατούν να βρουν εργασία ή αποκλείονται λόγω εμποδίων προσβασιμότητας στο εργασιακό περιβάλλον. Πολύ συχνά οι εργοδότες δεν πραγματοποιούν τις απαραίτητες προσαρμογές για τη διασφάλιση της προσβασιμότητας (εξοπλισμός, διευθέτηση εργονομικού χώρου εργασίας) λόγω των απαιτούμενων δαπανών, χωρίς να σκέφτονται ότι ο προσβάσιμος εργασιακός χώρος διευκολύνει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους πελάτες με αναπηρία ή παρεμποδιζόμενη κινητικότητα (π.χ. ηλικιωμένους, γονείς με μικρά παιδιά).

Είναι η αυτοαπασχόληση μια εργασιακή διέξοδος για εμένα που είμαι άτομο με αναπηρία; Ας σκεφτώ τις δεξιότητές μου. Αν η οργανωτικότητα, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η προσαρμοστικότητα και η γένεση καινοτόμων ιδεών αποτελούν δεξιότητές μου, τότε διαθέτω μερικά από τα απαραίτητα εφόδια για το «επιχειρείν».

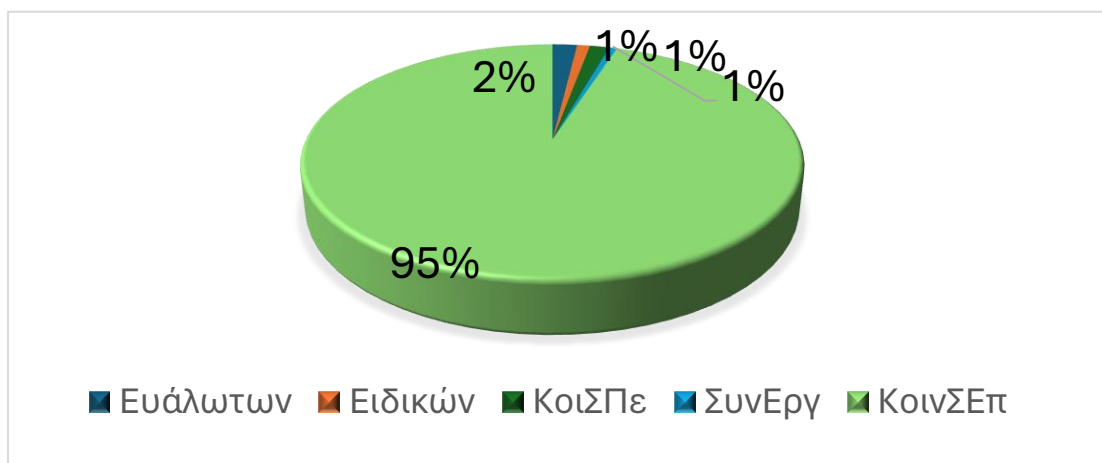


Έτσι, η επιχειρηματικότητα των ατόμων με αναπηρία όχι μόνο προωθείται νομικά, αλλά και δίνει περισσότερη ευελιξία και ευκαιρίες για μεγαλύτερες οικονομικές απολαβές από τη μισθωτή εργασία ή την απασχόληση στο δημόσιο τομέα. Μεταξύ των πλεονεκτημάτων της επιχειρηματικότητας ως εργασιακής διεξόδου για τα άτομα με αναπηρία συγκαταλέγονται και τα παρακάτω:

- ◆ αυτοδιάθεση και δυνατότητα για ευέλικτες συνθήκες εργασίας (π.χ. εξ αποστάσεως εργασία, μειωμένο ή ευέλικτο ωράριο),
- ◆ ευκαιρία ανάδειξης ικανοτήτων και ενίσχυσης της αυτοεκτίμησης μέσα από την άσκηση δημιουργικής παραγωγικής δραστηριότητας,
- ◆ αύξηση πιθανοτήτων για άσκηση δραστηριότητας κοντά στα ενδιαφέροντα και τα προσόντα του ατόμου με αναπηρία (και όχι π.χ. μη σχετικής ή κατώτερης των δεξιοτήτων του, λόγω αρνητικών προκαταλήψεων των εργοδοτών),
- ◆ μεγαλύτερα περιθώρια για επαγγελματική ανέλιξη και επιτυχία,
- ◆ προσαρμοστικότητα της εργασίας λόγω αυτοαπασχόλησης.

Τι λέει η στατιστική

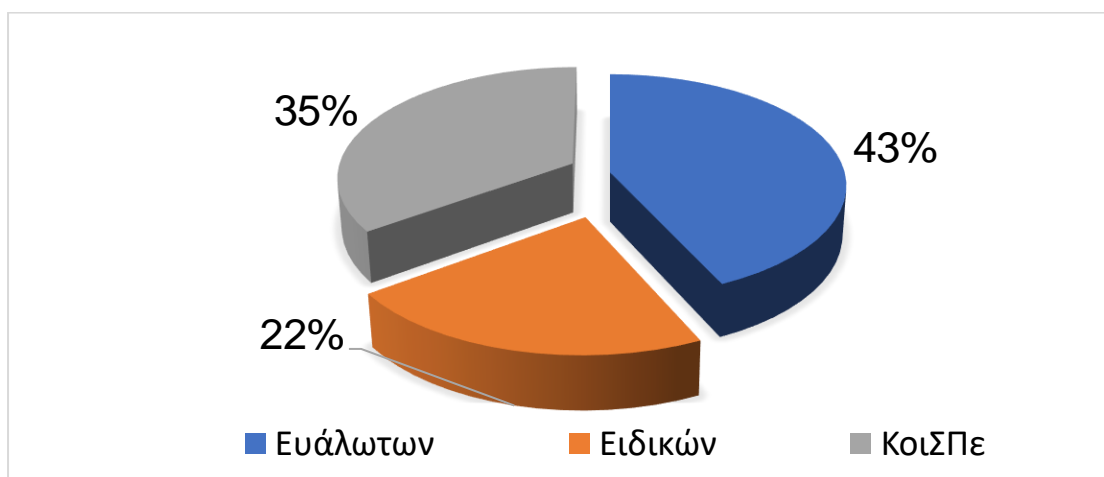
Σύμφωνα με τα στοιχεία που έχει δημοσιεύσει το Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο., μεταξύ των εγγεγραμμένων φορέων στα τέλη του έτους 2023 επικρατούσαν οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας (1962 στον αριθμό) και το 4% αντιστοιχούσε σε συνεταιριστικά εγχειρήματα ευάλωτων ή ευπαθών ομάδων (2% - 37 Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων, 1% - 19 Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων, 1% - 30 ΚοιΣΠε) (Εικόνα 6).



Εικόνα 6. Εγγραφές γενικού μητρώου φορέων Κ.Αλ.Ο. (21/03/2023)
(Πηγή: Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο. Ιδία επεξεργασία, 2023)

Ωστόσο, ειδικά όσον αφορά τα συνεταιριστικά σχήματα που αφορούν τις ειδικές και ευάλωτες ομάδες (86 στον αριθμό σύμφωνα με τις εγγραφές στο Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο.), οι Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων

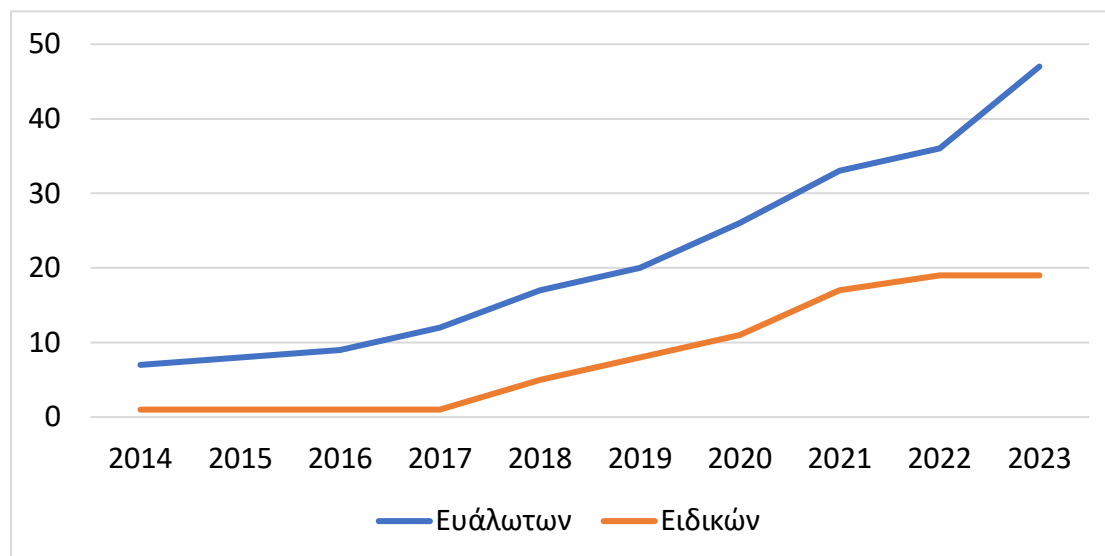
Ομάδων υπερτερούν (Εικόνα 7). Παρότι οι Κοι.Σ.Π.Ε. (Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης) αποτελούν την παλιότερη και πιο προστατευμένη μορφή κοινωνικών συνεταιρισμών για την εργασιακή απασχόληση των ευπαθών ομάδων, οι ενεργές Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων τους ξεπερνούν αριθμητικά. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με αναπηρία είναι αρκετά κινητοποιημένα και πράγματι βρίσκουν μέσα από τη νομική μορφή των Κοιν.Σ.Επ. ένα βοηθητικό σχήμα επιχειρηματικότητας και εργασιακής ένταξης.



Εικόνα 7. Εγγραφές Κ.Α.Λ.Ο. πλην Κοιν.Σ.Επ. και Συν.Εργ. (21/03/2023)
(Πηγή: Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Α.Λ.Ο. Ιδία επεξεργασία, 2023)

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, από το 2014 έως το 2023, και αφού έχει γίνει υπολογισμός μόνο των ενεργών κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων, οι ανά έτος ενεργές Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων βρίσκονται σε σταθερή άνοδο και έχουν σχεδόν δεκαπλασιαστεί κατά την

πάροδο των ετών, ενώ οι Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων ακολουθούν μια περισσότερο μετριοπαθή ανοδική πορεία (Εικόνα 8).



Εικόνα 8. Αύξηση Κοιν.Σ.Επ. Ειδικών και Ευάλωτων Ομάδων (21/03/2023)

(Πηγή: Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο. Ιδία επεξεργασία, 2023)

Οι ενεργές Κοιν.Σ.Επ. κατά το έτος 2023 δραστηριοποιούνται στον χώρο της παροχής υπηρεσιών, της μεταποίησης και της κοινωνικής μέριμνας, του εμπορίου και της εστίασης. Λιγότερες αφορούν τις δραστηριότητες της διοργάνωσης εκδηλώσεων, της παροχής καταλύματος, της διατροφής, των υπηρεσιών καθαριότητας, των εκδόσεων και της αγροτικής παραγωγής.



Πλεονεκτήματα μιας Κοιν.Σ.Επ.

Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων

Η μορφή της Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων έχει σημαντικά πλεονεκτήματα, εργασιακά, ασφαλιστικά, φορολογικά και λειτουργικά, για τα άτομα με αναπηρία που θέλουν να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα. Κατ' αρχάς, τα άτομα με αναπηρία που γίνονται μέλη ή/και μισθωτοί εργαζόμενοι σε Κοιν.Σ.Επ. είτε συλλογικού και κοινωνικού οφέλους είτε ένταξης ευάλωτων ομάδων, συνεχίζουν να εισπράττουν ταυτόχρονα με την αμοιβή τους από την Κοιν.Σ.Επ. οποιοδήποτε επίδομα πρόνοιας ή επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή ή σύνταξη ως έμμεσα ασφαλισμένοι. Ακόμη, ως μέλη Κοιν.Σ.Επ. δε χάνουν τυχόν δελτίο ανεργίας που διαθέτουν ή επίδομα ανεργίας που λαμβάνουν.

Μπορώ να εργάζομαι στην Κοιν.Σ.Επ.
χωρίς να χάσω το επίδομα που λαμβάνω
ως άτομο με αναπηρία.



Επιπλέον είναι σημαντικό ότι οι Κοιν.Σ.Επ. απαλλάσσονται από την υποχρέωση καταβολής του τέλους επιτηδεύματος. Ακόμη, έχουν πολύ χαμηλό αρχικό κεφάλαιο, αφού το ελάχιστο κόστος της συνεταιριστικής

μερίδας για να συμμετέχει ένα μέλος είναι 100 ευρώ, και έχουν χαμηλό κόστος λογιστικής παρακολούθησης λόγω του ότι τηρούν απλογραφικό σύστημα. Σύμφωνα με τα άρθρα 12 και 21 του Ν. 4172/2013, ποσοστό έως 35% των κερδών της Κοιν.Σ.Επ. προ φόρων, μπορεί να καταβάλλεται στους εργαζομένους, ως μπόνους παραγωγικότητας, και αντιμετωπίζεται φορολογικά ως ακαθάριστο εισόδημα από μισθωτή εργασία. Αυτό σημαίνει ότι τα κέρδη της Κοιν.Σ.Επ. μοιράζονται στις εργαζόμενες και εργαζόμενους με πραγματικά ισότιμους όρους.

Ισότιμη συμμετοχή στην Κοιν.Σ.Επ.
σημαίνει ότι όλοι μοιραζόμαστε τα κέρδη
ανάλογα με τον χρόνο της εργασίας μας.



Μία Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να παρέχει ταυτόχρονα πολλές διαφορετικές υπηρεσίες και να παράγει προϊόντα, αρκεί οι δραστηριότητές της αυτές να έχουν μια δομική ενότητα που περιγράφεται στο καταστατικό της. Έτσι, πολλά διαφορετικά και επιμέρους ταλέντα ή δεξιότητες ατόμων με αναπηρία μπορούν να συνδυάζονται και να αξιοποιούνται. Επίσης, καθώς ο αριθμός των μελών είναι μικρός (απαιτείται η υπογραφή του καταστατικού από τουλάχιστον 7 άτομα) εκ των οποίων τα 3 (40%) είναι υποχρεωτικά άτομα με αναπηρία, δίνεται η δυνατότητα να συμμετέχουν

ως μέλη και ως εργαζόμενες και άτομα χωρίς αναπηρία, που μπορούν για παράδειγμα να είναι συγγενείς των πρώτων και να υποστηρίζουν την εργασιακή τους απασχόληση.

Τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. που δεν είναι εργαζόμενες στην Κοιν.Σ.Επ. δεν έχουν καμία ασφαλιστική υποχρέωση (Εγκύκλιος ΟΑΕΕ αρ. 49/16.10.2012).



Ένα πολύ σημαντικό πλεονέκτημα αφορά τη δυνατότητα των Κοιν.Σ.Επ. και Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων να αναπτύσσουν προνομιακές σχέσεις με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης. Παρέχονται βάσει του νομικού πλαισίου τρεις εξαιρετικές δυνατότητες που μπορούν να διευκολύνουν οικονομικά και λειτουργικά την πορεία της Κοιν.Σ.Επ. Αυτές είναι οι Δημόσιες Συμβάσεις Κοινωνικής Αναφοράς (Ν. 4412/2016), οι Συμβάσεις Δωρεάν Παραχώρησης Κινητών και Ακινήτων Πραγμάτων σε Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Ν. 4555/2018) και οι Προγραμματικές Συμβάσεις (αρ. 6 Ν. 4430/2016).

◆ Δημόσιες Συμβάσεις Κοινωνικής Αναφοράς

Οι αρχές του ευρύτερου δημόσιου τομέα έχουν βάσει νόμου τη δυνατότητα να διενεργούν διαγωνισμούς λαμβάνοντας υπόψη

κοινωνικά κριτήρια, και να παραχωρούν κατ' αποκλειστικότητα το δικαίωμα συμμετοχής σε δημόσιες συμβάσεις σε: Προστατευμένα Παραγωγικά Εργαστήρια, Κοι.Σ.Π.Ε. και Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων.

◆ Συμβάσεις Δωρεάν Παραχώρησης Κινητών και Ακινήτων

Οι δήμοι έχουν βάσει νόμου τη δυνατότητα να παραχωρούν δωρεάν την χρήση κινητής ή και ακίνητης περιουσίας τους σε φορείς Κ.Αλ.Ο. που δραστηριοποιούνται εντός του δήμου.

◆ Προγραμματικές Συμβάσεις

Οι δήμοι έχουν βάσει νόμου τη δυνατότητα να συνάπτουν προγραμματικές συμβάσεις με φορείς Κ.Αλ.Ο για τη μελέτη και εκτέλεση έργων και προγραμμάτων κοινωνικής ωφέλειας.

Οι Συμβάσεις Δημοσίου με τους Φορείς Κ.Αλ.Ο. και ειδικά με τις Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων δεν είναι μια προσδοκία - είναι μια δυνατότητα αναγνωρισμένη βάσει του νόμου.

Είναι μια από τις λίγες περιπτώσεις στις οποίες ο νόμος μεριμνά όχι προνοιακά αλλά πρακτικά για την αποτελεσματική εργασία των ατόμων με αναπηρία.



Τι είναι σημαντικό να θυμάμαι, αν γίνω μέλος σε μια Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων;

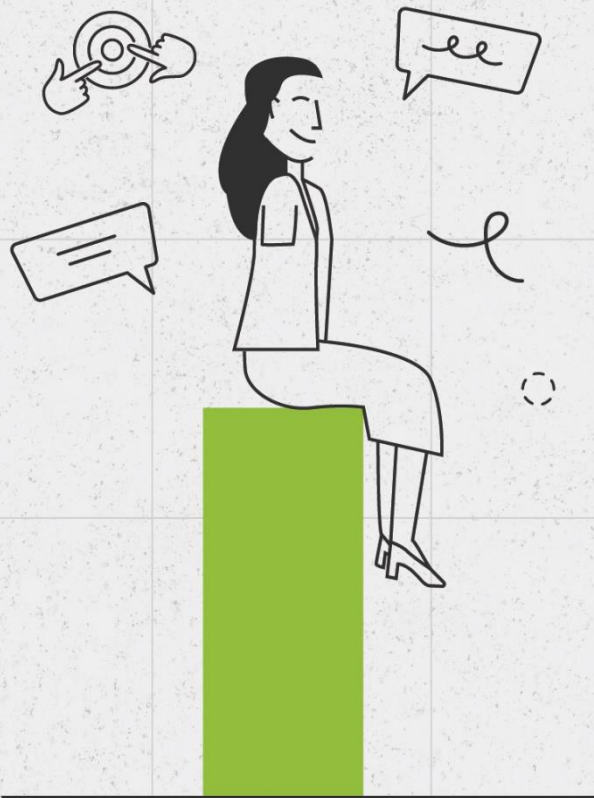
- Η Κοιν.Σ.Επ. είναι υποχρεωμένη να εγγραφεί στο Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο. του Υπουργείου Εργασίας και να το ενημερώνει κάθε χρόνο για τη λειτουργία της.
- Χρειάζεται σε όλη τη διάρκεια ζωής της Κοιν.Σ.Επ. να διατηρούμε την προβλεπόμενη ποσόστωση μελών, ώστε πάντα τα άτομα με αναπηρία να αποτελούν τουλάχιστον το 40% του συνόλου των μελών.
- Η Κοιν.Σ.Επ. έχει χαρακτηριστικά συνεταιρισμού, αλλά είναι επιχείρηση, επομένως χρειάζεται σωστή πληροφόρηση, καινοτόμες ιδέες, δημιουργικότητα και εργατικότητα, για να λειτουργήσει σωστά.

Αν ζυγίσω τα πλεονεκτήματα και τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη συμμετοχή σε μία Κοιν.Σ.Επ., τι υπερισχύει για εμένα; Ποιες τροποποιήσεις θα έκαναν τα πλεονεκτήματα να υπερισχύσουν;



3

Βασικές αρχές συνεργατισμού & δίκαιης και αλληλέγγυας εργασίας



CoopAbility



Η ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΜΕ ΑΠΛΑ ΛΟΓΙΑ



Την Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση

την λένε πιο σύντομα Κοιν.Σ.Επ.

Η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση ανήκει σε μια ομάδα ατόμων που είναι όλα ίσα.

Όλοι συζητούν και αποφασίζουν μαζί.

Όλων η γνώμη μετράει το ίδιο.



Τα άτομα με αναπηρία μπορούν να γίνουν ομάδα μαζί και με άτομα χωρίς αναπηρία και να φτιάξουν μια Κοιν.Σ.Επ.

Μετά θα δουλεύουν όλοι μαζί.

Στην ομάδα της Κοιν.Σ.Επ. το κάθε άτομο βοηθάει το άλλο.



Στην Κοιν.Σ.Επ. υπάρχει ένα επίσημο κείμενο που γράφει τους κανόνες της ομάδας και της δουλειάς.

Αυτό το κείμενο το λένε καταστατικό.

Στο καταστατικό της Κοιν.Σ.Επ. γράφει ότι δουλεύουμε με δίκαιο τρόπο.

Νοιαζόμαστε για τη φύση και τους άλλους.



Στο καταστατικό της Κοιν.Σ.Επ. γράφει ότι πληρωνόμαστε για τη δουλειά μας.

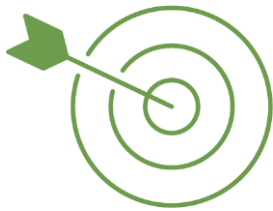
Στο καταστατικό της Κοιν.Σ.Επ. γράφει ότι μοιραζόμαστε τα λεφτά που περισσεύουν.

Όποιο άτομο δουλεύει πιο πολλές ώρες, θα πάρει και περισσότερα από τα λεφτά που περισσεύουν.



Τα άτομα με αναπηρία παίρνουν λεφτά από το κράτος. Αυτά τα λεφτά τα λένε επίδομα.

Αν τα άτομα με αναπηρία δουλέψουν στην Κοιν.Σ.Επ., το κράτος πάλι θα τους δίνει το επίδομα.



Μερικές φορές, προσπαθούμε κάτι και δεν το καταφέρνουμε.

Αυτό που προσπαθούμε μπορεί να είναι υπερβολικά δύσκολο.

Αν χωρίσουμε το δύσκολο σε μικρά κομμάτια, θα γίνει πιο εύκολο.

Αν προσπαθήσουμε το πιο εύκολο, τότε θα το καταφέρουμε.

Αν βάζουμε εύκολους στόχους, τότε θα τους καταφέρουμε.

ΤΙ ΘΑ ΜΕΛΕΤΗΣΩ ΣΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ 3

- Κοιν.Σ.Επ. και μοντέλο ανάπτυξης
- Αρχές συνεργατισμού και ενεργός συμμετοχή
- Αλληλέγγυα εργασία και εθελοντική εργασία
- Τι είναι ένα οικοσύστημα Κ.Αλ.Ο.;
- Έξυπνη αλληλεγγύη: Στοχοθεσία S.M.A.R.T.

Ερωτήσεις για προβληματισμό

- Ο Κοιν.Σ.Επ. δημιουργούνται από άτομα που δε μπορούν να εργαστούν με άλλον τρόπο;
- Μπορούν τα άτομα με αναπηρία να συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη;
- Μπορώ να θυμηθώ εργασιακές εμπειρίες μου στις οποίες αισθάνθηκα να μου φέρονται με αλληλεγγύη;
- Μπορώ να θυμηθώ εργασιακές εμπειρίες μου στις οποίες δεν επικρατούσε αλληλεγγύη και εμπιστοσύνη;
- Πώς επηρεάζεται η παραγωγικότητα όσων εργάζονται από την αλληλεγγύη και τη δικαιοσύνη στον εργασιακό χώρο;
- Η αλληλεγγύη στον εργασιακό χώρο ωφελεί μόνο τα άτομα με αναπηρία;

Κοιν.Σ.Επ. και μοντέλο ανάπτυξης

Είναι συχνό να θεωρούμε ότι ο ιδιωτικός τομέας είναι αυτό το πεδίο της οικονομίας και της άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας που σκοπό έχει το κέρδος. Και αυτό δεν είναι λάθος, αφού οι ιδιωτικές επιχειρήσεις, όποια κι αν είναι η νομική μορφή τους, είτε είναι μονοπρόσωπες είτε είναι πολυπρόσωπες, παρέχοντας υπηρεσίες ή και παράγοντας προϊόντα, επιδιώκουν την κερδοφορία. Όμως αυτή δεν είναι όλη η αλήθεια. Αν το καλοσκεφτούμε, και ο δημόσιος τομέας της οικονομίας, παρότι υπάρχει, για να εξυπηρετεί κοινές ανάγκες, επίσης χρειάζεται να έχει θετικό πρόσημο. Για παράδειγμα, γίνεται λόγος για το δημοσιονομικό όφελος, την οικονομική βιωσιμότητα, την οικονομική ανταποδοτικότητα της λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών ή των δημόσιων έργων. Αυτοί οι όροι δείχνουν ότι από το δημόσιο τομέα αναμένουμε να μην είναι ζημιογόνος και να αποφέρει κέρδη, που ακόμη κι αν δεν είναι οικονομικά, είναι πρακτικά, αφορούν την εύρυθμη λειτουργία του κράτους και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των πολιτών, και αποφέρουν περισσότερα οφέλη από ό,τι έχουν κόστος.

Η αποτελεσματικότητα τόσο του ιδιωτικού τομέα όσο και του δημόσιου τομέα κρίνονται βάσει της σύγκρισης κόστους και οφέλους, όσον αφορά τους πόρους, είτε οικονομικούς είτε άλλους.



Η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία, ο τομέας της οικονομίας στον οποίον εντάσσεται η λειτουργία των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων και των υπόλοιπων φορέων Κ.Α.Ο., επίσης δεν αδιαφορεί για τη σχέση κόστους – οφέλους. Μάλιστα ορισμένες νομικές μορφές, όπως η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση, είναι βάσει του καταστατικού τους κερδοσκοπικές, έχουν δηλαδή ως σκοπό να αποφέρουν οικονομικό κέρδος, μέσα από την άσκηση εμπορικής δραστηριότητας.

Ποια είναι η διαφορά ανάμεσα στον ιδιωτικό τομέα και τον τομέα της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας; Στον ιδιωτικό τομέα η παραγωγή έχει σκοπό το ατομικό κέρδος και τη συσσώρευσή του, ακόμη και μέσω της εκμετάλλευσης των υφισταμένων.

Αντίθετα, μπορεί να έχει σκοπό το συλλογικό κέρδος, αλλά ταυτόχρονα και τη διατήρηση αλληλέγγυων σχέσεων παραγωγής. Στον τομέα της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας η παραγωγή μπορεί να αποσκοπεί στο κέρδος αλλά όχι εις βάρος της αλληλεγγύης και του κοινού οφέλους.



Επομένως, η μορφή της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης δεν υπάρχει, για να εξυπηρετήσει συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες που χρειάζονται ειδικές προϋποθέσεις για να εργαστούν, όπως οι ευπαθείς ομάδες ή οι ευάλωτες ομάδες. Δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα η σκέψη ότι ο χώρος της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και το μοντέλο των συνεταιρισμών υπάρχουν, για να καλύψουν ανάγκες αδύναμων μελών της κοινωνίας, τα οποία μειονεκτούν ή αποκλείονται από τις υπόλοιπες εργασιακές ευκαιρίες λόγω προσωπικών χαρακτηριστικών ή εκπαιδευτικών, κοινωνικών και οικονομικών εμποδίων. Φυσικά, οι ευπαθείς και οι ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού συχνά επιλέγουν το πλαίσιο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας για να εργαστούν, αλλά όχι επειδή δε μπορούν να εργαστούν και σε άλλο πλαίσιο. Απλώς, οι όροι της αλληλεγγύης και της συνεργατικότητας, που επικρατούν στις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις και προωθούνται από τα νομοθετήματα που τις ορίζουν, ταιριάζουν με την κουλτούρα του αναπηρικού κινήματος και με το πρόσταγμα της κοινωνικής ένταξης.

Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις δημιουργούνται και στελεχώνονται από άτομα που θέλουν να εργάζονται παραγωγικά και ισότιμα, στο πλαίσιο μιας προσβάσιμης και δίκαιης κοινωνίας για όλους και όλες.



Το ισχύον μοντέλο κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης βρίσκεται σε καμπή, και η υπερσυγκέντρωση μεγάλων κεφαλαίων δημιουργεί κάθε λίγα χρόνια σύντομες ή περισσότερο μακροχρόνιες κοινωνικές και οικονομικές κρίσεις. Έτσι, καλούμαστε ως κοινωνία της γνώσης και της κριτικής σκέψης να συμβάλλουμε με τη δράση μας στην ανάπτυξη ενός διαφορετικού μοντέλου ανάπτυξης. Αυτήν την ανάγκη έρχεται να εξυπηρετήσει η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση, που προωθεί την κερδοφορία για τον άνθρωπο, με φροντίδα προς κάθε Άνθρωπο, προς τον Πολιτισμό και προς το Περιβάλλον.



Αρχές συνεργατισμού και ενεργός συμμετοχή

Η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση, όποια και αν είναι η δραστηριότητά της, λειτουργεί με συγκεκριμένες αρχές, οι οποίες ορίζονται από το θεσμικό και νομικό πλαίσιο της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας. Αυτές οι αρχές που προσβεύει η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και που χαρακτηρίζουν τη λειτουργία της Κοιν.Σ.Επ. περιγράφονται αναγκαστικά στο καταστατικό της.

Πώς θα αισθανόμουν, αν εργαζόμουν σε μια επιχείρηση, όπου η αλληλεγγύη, η δικαιοσύνη και ο σεβασμός στο εργαζόμενο άτομο δεν είναι μόνο δικαίωμα, αλλά και υποχρέωση βάσει του καταστατικού, που κάνει νόμιμη τη λειτουργία της επιχείρησης;



Οι αρχές λειτουργίας της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης είναι η ισοτιμία, καθώς όλα τα μέλη είναι ισότιμα, ανεξάρτητα από το κεφάλαιο που έχουν βάλει στο ξεκίνημα της επιχείρησης, η δημοκρατικότητα, αφού όλα τα μέλη συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων με μία ψήφο, και η

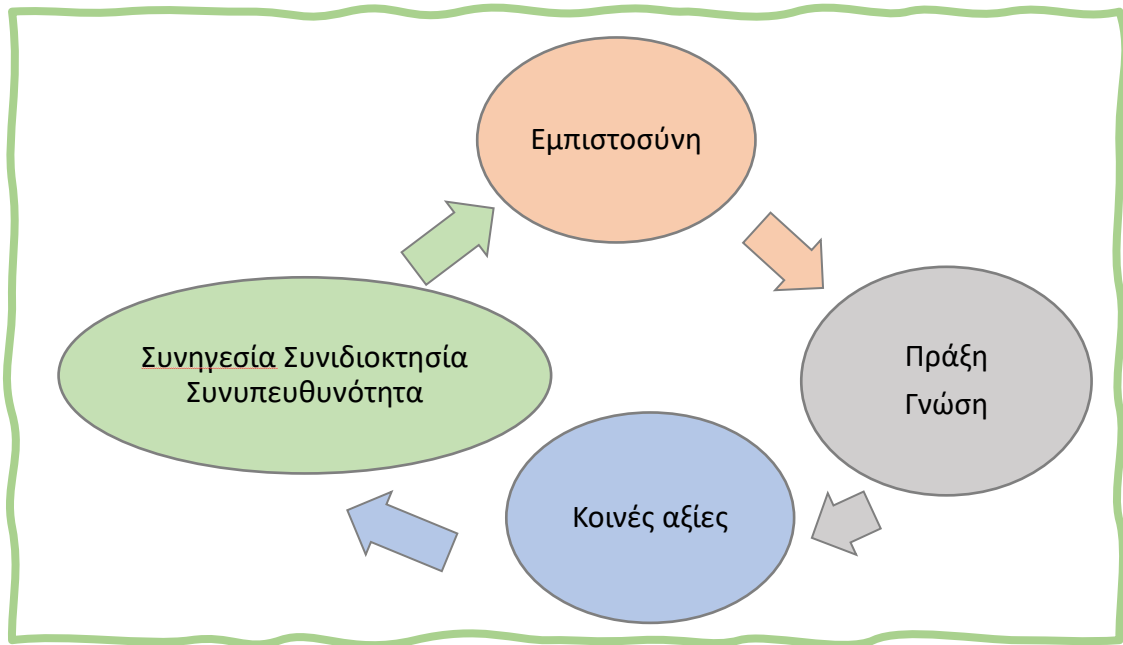
δίκαιη διανομή του κέρδους, αφού όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μερίδιο από τα ετήσια κέρδη ανάλογα με το συνολικό χρόνο εργασίας τους. Επιπλέον, το αποτύπωμα της Κοιν.Σ.Επ. είναι πάντα θετικό, τόσο για το εσωτερικό της επιχείρησης, αφού η εργασία γίνεται χωρίς απουσία ασφάλισης ή με το φόβο της απόλυσης, όσο και για το ευρύτερο σύνολο, για το οποίο πρέπει να υπάρχει θετικός κοινωνικός, πολιτιστικός και περιβαλλοντικός αντίκτυπος.

Σε μια Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση, η κοινωνική δράση γίνεται μέρος της επιχείρησης και ο θετικός αντίκτυπος εκφράζεται σε όλες τις αποφάσεις. Για παράδειγμα, αν υπάρχει Γραμματεία, αποφεύγουμε την άσκοπη κατανάλωση εντύπων και περιορίζουμε τις εκτυπώσεις, για να μειώσουμε τη σπατάλη του χαρτιού. Αν παράγουμε προϊόντα, δοκιμάζουμε παραδοσιακές ή καινοτόμες συνταγές και μεθόδους που περιορίζουν το περιβαλλοντικό κόστος. Αν χρησιμοποιούμε πρώτες ύλες, προτιμούμε βιολογικά υλικά ή κάνουμε τις αγορές μας από τοπικούς μικρούς παραγωγούς.



Οι αρχές της εσωτερικής λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ. διασφαλίζουν καλύτερες συνθήκες εργασίας και δημιουργούν ένα εργασιακό περιβάλλον μέσα στο οποίο τα εργαζόμενα άτομα μπορούν και επιθυμούν να είναι αποτελεσματικά και παραγωγικά. Προωθείται και προστατεύεται η εξισορρόπηση εργασίας, οικογενειακής ζωής και ελεύθερου χρόνου. Όσον αφορά την εξωτερική της λειτουργία, τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. φροντίζουν να δικτυώνονται με την κοινότητα και να εναρμονίζουν την παραγωγικότητα με τον σεβασμό στο περιβάλλον και την τοπική κουλτούρα. Παράλληλα, προωθούνται οι καινοτόμες ιδέες, που μπορούν να κάνουν την επιχείρηση ανταγωνιστική και να αποφέρουν κέρδη.

Προκειμένου να γίνουν αυτές οι αρχές πράξη, είναι απαραίτητη η ενεργή συμμετοχή όλων των μελών, που, είτε εργάζονται είτε όχι, συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων και μπορούν να ελέγχουν την τήρηση του καταστατικού (Εικόνα 9). Δηλαδή, παρότι ο Διαχειριστής ή η Πρόεδρος της Διοικούσας Επιτροπής είναι ένα άτομο, ακολουθείται το μοντέλο της συνηγεσίας και συνυπεθυνότητας. Η συνηγεσία συνδέεται με την συνιδιοκτησία, αφού η Κοιν.Σ.Επ. είναι μορφή συνεταιρισμού και ανήκει εξίσου σε όλα τα μέλη της. Προκύπτει από τις κοινές αξίες που μοιράζονται τα μέλη, για εργασία με συνεργασία, αλληλεγγύη, δικαιοσύνη και ισοτιμία. Ενισχύει την εμπιστοσύνη μεταξύ των μελών και καλλιεργεί τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους, που με τη σειρά τους τροφοδοτούν τις κοινές αξίες.



Εικόνα 9. Η δυναμική διαδικασία της ενεργούς συμμετοχής των μελών της Κοιν.Σ.Επ.



Αλληλέγγυα εργασία και εθελοντική εργασία

Τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ., δηλαδή τα άτομα που συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων μέσω της Γενικής Συνέλευσης, μπορούν να εργάζονται ή να μην εργάζονται στην Κοιν.Σ.Επ. με σύμβαση εργασίας. Ωστόσο, οι ανάγκες της Κοιν.Σ.Επ. είναι πιθανόν να είναι αρκετές και σε κάποιες χρονικές περιόδους τα έσοδα ενδέχεται να μην επαρκούν για τη μισθοδοτική δαπάνη και ασφαλιστική εισφορά όλων των εργαζόμενων μελών. Άλλωστε, κάποιες φορές μέλη της Κοιν.Σ.Επ. βρίσκονται στο χώρο της επιχείρησης και παράγουν έργο για παραγωγικό σκοπό, αλλά βοηθητικά, ενισχύοντας ή καθοδηγώντας κάποια άλλα εργαζόμενα μέλη -όπως στην περίπτωση μιας Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων στην οποία εργαζόμενα μέλη με αναπτυξιακές αναπηρίες παρασκευάζουν είδη διακόσμησης και οι γονείς τους, που είναι επίσης μέλη, βοηθούν στην παρασκευή. Επιπλέον, τα μέλη που ασκούν και διοικητικό ρόλο, όπως η Διαχειρίστρια, ο Πρόεδρος, ή συνολικά η τριμελής Διοικούσα Επιτροπή, συχνά χρειάζεται να βρίσκονται στο χώρο της Κοιν.Σ.Επ. και να παράγουν έργο για διοικητικούς σκοπούς.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, το νομικό πλαίσιο προβλέπει ότι τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. μπορούν για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα να βρίσκονται στο χώρο της Κοιν.Σ.Επ. παρέχοντας έργο ακόμη και για

παραγωγικό σκοπό χωρίς να είναι επισήμως εργαζόμενοι και εργαζόμενες. Συγκεκριμένα, τα μέλη μπορούν να παράγουν έργο μέχρι και για 16 ώρες ανά εβδομάδα. Φυσικά, για λόγους ελέγχου και νομιμότητας, υπάρχει η υποχρέωση να υπογραφεί ένα έγγραφο που ονομάζεται «σύμβαση εντολής» και στο οποίο περιγράφεται ο χρόνος και το αντικείμενο της μη αμειβόμενης εργασίας.

Όσον αφορά το έργο για διοικητικούς σκοπούς, και πάλι ο νόμος είναι σαφής και προνοεί και για αυτήν την ανάγκη. Έτσι, ορίζεται ότι τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. που έχουν και το ρόλο του Διαχειριστή ή της Προέδρου ή συμμετέχουν στη Διοικούσα Επιτροπή, έχουν το δικαίωμα να παραβρίσκονται στον χώρο της επιχείρησης, χωρίς κανένα χρονικό περιορισμό, ασκώντας τις αρμοδιότητές τους.

Αν είμαι μέλος, μπορώ να εργαστώ επίσημα και με αμοιβή. Αν είμαι μέλος και θέλω να βοηθήσω εθελοντικά την Κοιν.Σ.Επ. με το να εργαστώ ανεπίσημα και χωρίς αμοιβή, μπορώ να το κάνω για 16 ώρες την εβδομάδα. Αν δεν είμαι μέλος και θέλω να βοηθήσω εθελοντικά την Κοιν.Σ.Επ., μπορώ να το κάνω, αλλά όχι για μια δράση που φέρνει έσοδα στην Κοιν.Σ.Επ.



Επιπλέον, άλλα άτομα μπορούν να συμμετέχουν στην Κοιν.Σ.Επ. εθελοντικά. Άλλωστε, η κινητοποίηση της τοπικής κοινότητας και η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής αποτελούν έναν πάγιο στόχο κάθε Κοιν.Σ.Επ. Όμως, είναι απαραίτητο να καταπολεμηθεί το φαινόμενο της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας. Για αυτό, ο νόμος ορίζει ότι τα μέλη μπορούν να συμμετέχουν σε δράσεις που δεν παράγουν έσοδα για την Κοιν.Σ.Επ. και μάλιστα αφού εκ των προτέρων η περιγραφή της δράσης έχει αναρτηθεί δημόσια στην ιστοσελίδα της επιχείρησης.

Στο πλαίσιο των επιμορφωτικών εργαστηρίων CoorAbility για άτομα με αναπηρία, ζητήθηκε από άτομα με αναπηρία που είναι μέλη Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων να προσδιορίσουν τι είναι αυτό που δημιουργεί συνθήκες δικαιοσύνης και αλληλεγγύης στις επιχειρήσεις τους. Μας απάντησαν μέλη με αναπηρία της Κοιν.Σ.Επ. Sea & S.e.e., που ειδικεύεται στις θαλάσσιες ερευνητικές και καταδυτικές υπηρεσίες στη Θεσσαλία, και έχουν ως στόχους την ανάδειξη της τοπικής πολιτιστικής κληρονομιάς, την προστασία και βελτίωση του θαλασσιού περιβάλλοντος με σύγχρονα μέσα, και την πρόσβαση στην καταδυτική εμπειρία χωρίς διακρίσεις.

Δίκαιη κατανομή παροχών,
συνεργασία και αμοιβαία στήριξη,
θετική εργασιακή κουλτούρα,
ομαδική εργασία και ανάδειξη
των κοινών επιτευγμάτων.

Τι σημαίνει δίκαιη εργασία
για μια Κοιν.Σ.Επ. μελών
με και χωρίς αναπηρία;



- Σεβασμός προς την πολυμορφία, που ενισχύει τη δυνατότητα της ομάδας να ανταποκρίνεται σε διάφορες προκλήσεις.
- Αποδοχή των διαφορετικών στυλ εργασίας.
- Εμπιστοσύνη προς τις ικανότητες και την αφοσίωση των άλλων μελών της ομάδας.
- Αμοιβαιότητα κατά την κατανομή των εργασιών με βάση τις δεξιότητες του κάθε μέλους.
- Αλληλοϋποστήριξη.
- Δικαιοσύνη κατά την λήψη αποφάσεων και τη διανομή παροχών και κερδών.
- Ισοτιμία ως προς τα δικαιώματα και ως προς τις υποχρεώσεις.

Ποιες χρειάζεται να είναι οι αρχές συνεργασίας σε μια Κοιν.Σ.Επ. μελών με και χωρίς αναπηρία;





Τι είναι ένα οικοσύστημα Κ.Αλ.Ο.

Η συζήτηση για την εξωτερική λειτουργία μιας Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης και για τις αρχές που την διέπουν, φανερώνει τη σημασία που έχουν οι εξωτερικές σχέσεις παραγωγής ανάμεσα στην Κοιν.Σ.Επ. και σε άλλα νομικά και φυσικά «πρόσωπα». Πιο συγκεκριμένα, η Κοιν.Σ.Επ. κάνει συναλλαγές με επιχειρήσεις που είναι πάροχοι πρώτων υλών, επιχειρήσεις και ιδιώτες που είναι πελάτες, επιχειρήσεις που είναι συνεργάτες, επιχειρήσεις που είναι ανταγωνιστές, φορείς που είναι πάροχοι πόρων και χρηματοδοτήσεων.

Όσο περισσότερο αυτά τα «πρόσωπα» διέπονται από τις αρχές της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας για οικονομική ανάπτυξη με δικαιοσύνη, ισοτιμία, συνεργατισμό και αλληλεγγύη, τόσο περισσότερο συμβατή είναι η λειτουργία της Κοιν.Σ.Επ. με το εμπορικό και παραγωγικό περιβάλλον της. Σε αυτήν την περίπτωση μπορούμε να πούμε ότι έχει αναπτυχθεί ένα «οικοσύστημα» Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Αλ.Ο.).

Ένα «οικοσύστημα» Κ.Αλ.Ο. είναι, λοιπόν, ένα δίκτυο από συνεταιρισμούς, Κοιν.Σ.Επ., περιβαλλοντικές ομάδες, ομάδες πελατών, χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, κοινωνικές και πολιτικές οργανώσεις, και εργαλεία χρηματοδότησης που διαπνέονται από τις αρχές της Κ.Αλ.Ο. Είναι ένα πλέγμα από φορείς και διαδικασίες, που δημιουργούν

ευκαιρίες για περισσότερες συνέργειες και για τη μεγιστοποίηση του κοινωνικού αντικτύπου. Σε ένα «οικοσύστημα» Κ.Αλ.Ο., υπάρχουν αρκετά χρηματοπιστωτικά εργαλεία στη διάθεση των συνεταιρισμών και προσφέρονται ευκαιρίες για την ανάπτυξή τους.

Το «οικοσύστημα» Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας αποτελείται από τις Κοιν.Σ.Επ. και τους υπόλοιπους φορείς Κ.Αλ.Ο., το σαφές νομικό πλαίσιο, τους υποστηρικτικούς κρατικούς μηχανισμούς, τα επιμορφωτικά προγράμματα για την ανάπτυξη γνώσεων για τους συνεταιρισμούς και δεξιοτήτων κοινωνικής επιχειρηματικότητας, τις δημόσιες εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του αγοραστικού κοινού για τις Κοιν.Σ.Επ. και το θετικό τους αντίκτυπο και την ενθάρρυνση των τραπεζικών ιδρυμάτων να δημιουργούν εργαλεία χρηματοδότησης συμβατά με τις δυνατότητες των Κοιν.Σ.Επ. και των υπόλοιπων φορέων Κ.Αλ.Ο.





Έξυπνη αλληλεγγύη:

Στοχοθεσία S.M.A.R.T.

Η τήρηση των αρχών της Κοιν.Σ.Επ. ίσως φαίνεται απαιτητικό έργο. Πώς θα κάνουμε αυτόν το στόχο εφικτό; Η στοχοθεσία S.M.A.R.T. έχει σχεδιαστεί, για να βοηθήσει να προσδιορίζουμε, εάν αυτό που θέλουμε να επιτύχουμε είναι ρεαλιστικό και να μετατρέπουμε το στόχο μας από άπιαστο σε ορατό, εφικτό και βιώσιμο. Τα αρχικά γράμματα S.M.A.R.T. συμβολίζουν τα χαρακτηριστικά Specific, Measurable, Achievable, Relevant, και Time-Bound που χρειάζεται να έχει ένας «έξυπνος» στόχος. Η ακριβής μετάφραση των όρων είναι: συγκεκριμένος, μετρήσιμος, εφικτός, σχετικός και χρονικά προσδιορισμένος. Αυτά είναι τα χαρακτηριστικά που χρειάζεται να έχει ένας «έξυπνος» στόχος.

Αν αποδώσουμε πιο ελεύθερα τους αγγλικούς όρους, θα καταλήξουμε στους ελληνικούς όρους: Συγκεκριμένος (Specific), Μετρήσιμος (Measurable), Αλληλένδετος (Relevant), Ρεαλιστικός (Achievable), και Τακτοποιημένος χρονικά (Time-bound). Δηλαδή Σ.Μ.Α.Ρ.Τ.!

Ορισμένες φορές δεν πετυχαίνω το στόχο μου, όμως όχι επειδή δεν έχω τις κατάλληλες δεξιότητες. Δεν πετυχαίνω το στόχο μου, επειδή είναι ασαφής, μη μετρήσιμος, μη σχετικός, υπερβολικά δύσκολος ή χωρίς προθεσμίες.



Αρχικός στόχος	
Σ	Συγκεκριμένος specific	Τι θέλεις να πετύχεις; Ποιοι περιλαμβάνονται; Τι πρέπει να γίνει και από ποιον; Πότε πρέπει να γίνει; Πού πρέπει να γίνει; Γιατί είναι στόχος;
Μ	Μετρήσιμος measurable	Πώς μπορείς να μετρήσεις τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου στόχου; Πώς θα καθορίσεις τι αποτελεί καλό αποτέλεσμα και τι όχι;
Α	Αλληλένδετος και σχετικός achievable	Γιατί θέτεις αυτόν τον στόχο τώρα; Είναι σχετικός με τους ευρύτερους στόχους της επιχείρησης;
Ρ	Ρεαλιστικός και εφικτός relevant	Διαθέτεις τις απαιτούμενες δεξιότητες / μέσα για να πετύχεις αυτό το στόχο; Αν όχι, μπορείς να τις αποκτήσεις; Ποιο είναι το κίνητρο για αυτό το στόχο; Το αποτέλεσμα θα ωφελήσει πραγματικά την επιχείρηση;
Τ	Τακτοποιημένος χρονικά time-bound	Ως πότε θα πρέπει να έχει επιτευχθεί ο στόχος; Ποιο είναι το χρονοδιάγραμμα; Είναι ρεαλιστικό;

Πίνακας 2. Φύλλο Σ.Μ.Α.Ρ.Τ. (S.M.A.R.T.) Ερωτήματα για να μετατρέψω έναν απλό στόχο σε έξυπνο

4.

Φορολογικά & ασφαλιστικά θέματα μιας κοινωνικής συνεταιριστικής επιχείρησης ατόμων με αναπηρία



Η ΕΝΟΤΗΤΑ 4 ΜΕ ΑΠΛΑ ΛΟΓΙΑ



Πέντε άτομα κάνουν ομάδα
και φτιάχνουν μια Κοιν.Σ.Επ.

Αν μερικά άτομα είναι με αναπηρία, τότε
θέλουμε επτά για την ομάδα της Κοιν.Σ.Επ.

Αυτά τα άτομα λέγονται μέλη της Κοιν.Σ.Επ.

Τα μέλη αποφασίζουν όλα μαζί.



Μερικά μέλη θα δουλέψουν για να βγάλει η
Κοιν.Σ.Επ. λεφτά.

Όποιο μέλος δουλεύει, λέγεται εργαζόμενο.

Όποιο μέλος δουλεύει, πληρώνεται.

Όποιο μέλος δε δουλεύει, δεν πληρώνεται.

Κάποιες φορές, χρειάζεται να γίνει μια δουλειά
αλλά κανένα μέλος δεν ξέρει να την κάνει.

Τότε θα πάρουμε στην Κοιν.Σ.Επ. και άλλο
άτομο για να κάνει αυτήν τη δουλειά.

Αυτό το εργαζόμενο άτομο θα πληρωθεί αλλά
δε θα αποφασίζει.



Ένα άτομο με αναπηρία θα είναι μέλος
ή θα δουλεύει στην Κοιν.Σ.Επ.
και θα παίρνει και το επίδομά του.



Η Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να παίρνει λεφτά με πολλούς τρόπους.

Παίρνει λεφτά όταν φτιάχνει πράγματα.

Παίρνει λεφτά όταν πουλά πράγματα.

Παίρνει λεφτά όταν κάνει μια δουλειά για άλλα άτομα που λέγονται πελάτες.

Παίρνει λεφτά όταν κάνει μια δουλειά που την πληρώνει το κράτος ή ο δήμος.



Τα λεφτά που παίρνει η Κοιν.Σ.Επ. λέγονται έσοδα.

Τα λεφτά που ξοδεύει η Κοιν.Σ.Επ. λέγονται έξοδα.

Κάθε χρόνο υπολογίζουμε τα συνολικά έσοδα και αφαιρούμε τα συνολικά έξοδα.

Αν περισσέψουν λεφτά, τα λέμε κέρδος.



Όλα τα άτομα που δουλεύουν

λίγες ή πολλές ώρες στην Κοιν.Σ.Επ.

παίρνουν ένα μικρό μέρος από το κέρδος.

Αυτό γίνεται στο τέλος του χρόνου.

ΤΙ ΘΑ ΜΕΛΕΤΗΣΩ ΣΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ 4

- Εργασιακά και ασφαλιστικά χαρακτηριστικά μιας Κοιν.Σ.Επ.
- Διαφορές του μέλους της Κοιν.Σ.Επ. από το εργαζόμενο άτομο
- Οι πόροι μιας Κοιν.Σ.Επ.
- Διανομή και φορολόγηση κερδών
- Παράδειγμα οικονομικής χρήσης

Ερωτήσεις για προβληματισμό

- Ένα μέλος της Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να εργάζεται στην Κοιν.Σ.Επ.;
- Η Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να προσλάβει άτομα που δεν είναι μέλη της;
- Αν ένα άτομο με αναπηρία γίνει μέλος στην Κοιν.Σ.Επ., θα χάσει το επίδομα αναπηρίας; Αν προσληφθεί, θα το χάσει τότε;
- Τι είναι προτιμότερο κατά τη γνώμη μου; Το επίδομα ή ο μισθός; Και γιατί;
- Γιατί είναι καλύτερο για ένα άτομο να εργάζεται σε Κοιν.Σ.Επ. και όχι σε άλλη επιχείρηση; Τι κερδίζει;
- Είναι εύκολο να κρατάμε τακτοποιημένα τα οικονομικά της Κοιν.Σ.Επ.;



Εργασιακά και ασφαλιστικά χαρακτηριστικά μιας Κοιν.Σ.Επ.

Μια Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση ιδρύεται από τουλάχιστον πέντε μέλη. Αν πρόκειται για Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης, τότε τα ιδρυτικά μέλη πρέπει να είναι τουλάχιστον επτά. Η ιδιότητα του μέλους δε φέρει καμιά ασφαλιστική υποχρέωση. Με άλλα λόγια, δε δηλώνω στη φορολογική δήλωση ότι είμαι μέλος μιας Κοιν.Σ.Επ. ούτε επιβαρύνομαι με κάποιο φόρο, επειδή είμαι μέλος μιας Κοιν.Σ.Επ. Από φορολογικής πλευράς είναι το ίδιο σαν να είμαι μέλος ενός πολιτιστικού συλλόγου ή μιας αθλητικής ένωσης.

Από τα πέντε ή τα επτά -ή τα περισσότερα ιδρυτικά μέλη- ορισμένα θα εργαστούν στην Κοιν.Σ.Επ. Όχι απαραίτητα όλα. Κάποιο μέλος μπορεί να εργαστεί με πλήρη απασχόληση. Κάποιο με μερική απασχόληση. Κάποιο μέλος ίσως λαμβάνει σύνταξη γήρατος και δε χρειάζεται να εργαστεί, επειδή καλύπτεται βιοποριστικά. Άλλο μέλος ίσως είναι δημόσιος υπάλληλος και υποστηρίζει την Κοιν.Σ.Επ. μόνο στις συζητήσεις για τη λήψη αποφάσεων, αφού δε θέλει επιπλέον ώρες. Κάποιο μέλος μπορεί ακόμη να είναι γονέας ή φροντίστρια ενός ατόμου με αναπτυξιακή αναπηρία -που είναι και αυτό μέλος. Και ίσως αυτός ο γονέας ή η φροντίστρια απασχολείται μες στην Κοιν.Σ.Επ. βοηθητικά ή εκπαιδευτικά, για να υποστηρίξει την εργασία του παιδιού ή φροντιζόμενου ατόμου με

αναπηρία που και είναι μέλος και επιθυμεί να εργαστεί με μερική και εκ περιτροπής απασχόληση στην Κοιν.Σ.Επ.

Όπως φαίνεται, η Κοιν.Σ.Επ. διαθέτει πολλά ευέλικτα σχήματα εργασίας για τα μέλη της. Όμως, αν κάποιο μέλος εργαστεί επίσημα, θα είναι σίγουρα μισθωτός ή μισθωτή, δηλαδή θα έχει μια σύμβαση εργασίας και ασφάλιση στον Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην ΙΚΑ). Το ενδιαφέρον είναι ότι η Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να προσλάβει και άλλα άτομα, που θα εργαστούν για αυτήν, χωρίς να είναι μέλη, δηλαδή χωρίς να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων, όπως τα μέλη. Αλλά, μόνο μέχρι 40% του συνόλου της εργασίας μπορεί να γίνεται από μη μέλη. Με άλλα λόγια, η Κοιν.Σ.Επ. δίνει δουλειά στα μέλη της κατά προτεραιότητα και με αναλογία τουλάχιστον 3 προς 2.

ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.	
Ασφαλιστικές υποχρεώσεις μελών	Μέλη - μη εργαζόμενοι: καμία ασφαλιστική υποχρέωση
	Μέλη - εργαζόμενοι: ασφάλιση στον ΕΦΚΑ (ταμείο ΙΚΑ)
Εργασιακές σχέσεις	Σχέση εξαρτημένης εργασίας
Ποσόστωση εργαζομένων – μη μελών	Μόνο ≤ 40% συνόλου εργαζομένων μπορούν να μην είναι μέλη Έστω ≤ 50% αν πρόκειται για εποχικές / έκτακτες ανάγκες

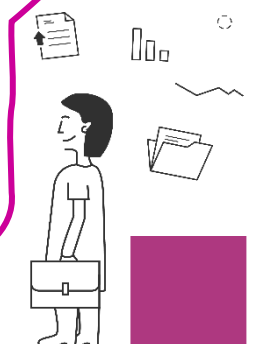
Πίνακας 3. Ασφαλιστικές και εργασιακές υποχρεώσεις Κοιν.Σ.Επ.

Επιπλέον, τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. μπορούν να βρίσκονται στην έδρα της Κοιν.Σ.Επ. μέχρι και για 16 ώρες την εβδομάδα, συμβάλλοντας στην παραγωγή των προϊόντων ή στην παροχή των υπηρεσιών που αποφέρουν έσοδα στην Κοιν.Σ.Επ. Έτσι, ένα μέλος μπορεί να συνεισφέρει εθελοντικά με την εργασία του, χωρίς να είναι επίσημα εργαζόμενο άτομο.

Όμως πρέπει να συναχθεί ένα έγγραφο που ονομάζεται «μη αμειβόμενη σύμβαση εντολής κατ' άρθρο 713 επ. Α.Κ.», που θα περιγράφει με σαφήνεια τον τύπο της εργασίας και τις ημέρες και ώρες της -16 στο σύνολό τους. Μάλιστα, τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. που είναι Διαχειρίστρια ή Πρόεδρος και χρειάζεται να αφιερώνουν χρόνο στη διαχείριση διοικητικών θεμάτων, μπορούν βάσει του νομοθετικού πλαισίου να παραευρίσκονται στην έδρα της Κοιν.Σ.Επ. όσες ώρες χρειάζεται, για την διεκπεραίωση των διοικητικών αναγκών.

Αν ένα άτομο με αναπηρία είναι μέλος σε μια Κοιν.Σ.Επ., θα χάσει το αναπηρικό ή προνοιακό επίδομα ή την αναπηρική σύνταξή του;

Μπορείς να ιδρύσεις ή να συμμετέχεις ως μέλος σε μια Κοιν.Σ.Επ. χωρίς να χάσεις τα δικαιώματά σου σε αναπηρικά επιδόματα και συντάξεις.



Αν ένα άτομο με αναπηρία εργάζεται σε μια Κοιν.Σ.Επ., θα χάσει το αναπηρικό ή προνοιακό επίδομα ή την αναπηρική σύνταξή του;

Μπορείς να εργαστείς σε μια Κοιν.Σ.Επ. χωρίς να χάσεις τα δικαιώματά σου σε αναπηρικά επιδόματα και συντάξεις.





Διαφορές του μέλους από το εργαζόμενο άτομο

Ένα μέλος μπορεί να εργάζεται ή και όχι. Ένα εργαζόμενο άτομο μπορεί να είναι μέλος ή και όχι. Ποιες είναι, όμως, οι διαφορές ανάμεσα στο μέλος της Κοινωνικής Συνεταιριστική Επιχείρησης και στο άτομο που εργάζεται σε αυτήν;

Καταρχάς, το μέλος της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης συμμετέχει οικονομικά εφάπαξ με ένα ποσό τουλάχιστον 100€, που ονομάζεται συνεταιριστική μερίδα. Επιπλέον, το μέλος, εάν δεν εργάζεται, δεν έχει καμία ασφαλιστική υποχρέωση. Δε φορολογείται με κάποιον τρόπο, ούτε επηρεάζεται οικονομικά από την οικονομική λειτουργία της Κοιν.Σ.Επ. Ωστόσο, οφείλει να μεριμνά για την καλύτερη λειτουργία και την οικονομική ευρωστία της Κοιν.Σ.Επ., καθώς ενημερώνεται και συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων με την ψήφο του στη Γενική Συνέλευση. Μάλιστα, μπορεί να ζητά να έχει γνώση της οικονομικής πορείας της Κοιν.Σ.Επ. ακόμη και εκτός Τακτικής Γενικής Συνέλευσης, κατά τη διάρκεια του χρόνου.

Από την άλλη πλευρά, το άτομο που εργάζεται στην Κοιν.Σ.Επ., παρότι δε συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων, συμμετέχει με την εργασία του. Λαμβάνει μισθό, είναι ασφαλισμένο και φορολογείται για το εισόδημά του ως μισθωτός ή μισθωτή με εξαρτημένη εργασία.



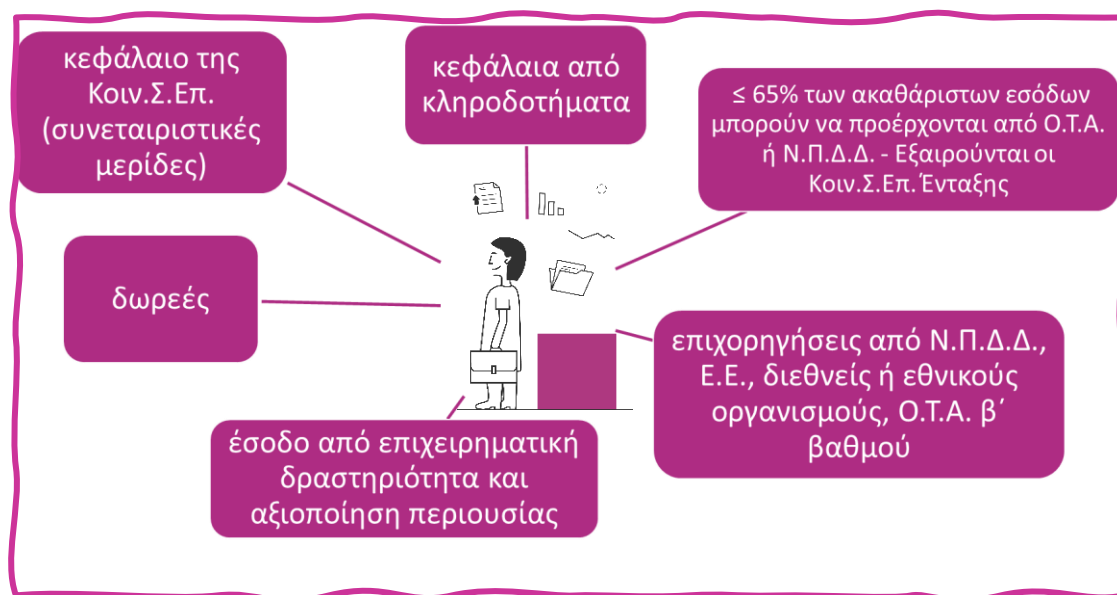
Οι πόροι μιας Κοιν.Σ.Επ.

Μια Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση στοχεύει στην παραγωγή προϊόντων ή/και την παροχή υπηρεσιών με τρόπο που να μην επιβαρύνει την κοινωνία ή το περιβάλλον. Αντίθετα, προσπαθεί να προωθεί τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, να εφαρμόζει οικολογικές πρακτικές, να επιτρέπει την εξοικονόμηση πόρων, να φροντίζει την αλληλέγγυα εργασία. Όμως, ταυτόχρονα με αυτά, μια Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση στοχεύει στην παραγωγή εσόδων που να ξεπερνούν τις δαπάνες. Μια Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση αποσκοπεί στο κέρδος, επειδή είναι επιχείρηση.

Είναι σημαντικό τα μέλη μιας Κοιν.Σ.Επ. να μη σταματούν να επιδιώκουν την αύξηση των εσόδων και την εξασφάλιση του κέρδους, με τρόπο βέβαια που να μην περιορίζει την οικογενειακή ζωή εξαιτίας της επαγγελματικής, να αξιοποιεί τις καινοτόμες ιδέες, να εφαρμόζει σύγχρονες αποσυγκεντρωτικές πρακτικές και φιλικό περιβάλλον εργασίας. Είναι, λοιπόν, κρίσιμο το να γνωρίζουμε ποιες είναι οι πιθανές και ρεαλιστικές πηγές άντλησης εσόδων.

Καταρχάς, από την ίδρυσή της, η Κοιν.Σ.Επ. διαθέτει ένα μικρό ή μεγάλο κεφάλαιο, τις συνεταιριστικές μερίδες των μελών της. Παρότι αυτό το κεφάλαιο είναι συχνά μικρό, αποτελεί το πρώτο κατά σειρά έσοδο της Κοιν.Σ.Επ. Επόμενη και ίσως κύρια πηγή εσόδων της Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να είναι η ίδια της η επιχειρηματική δραστηριότητα και η αξιοποίηση της

περιουσίας της. Με άλλα λόγια, αν η Κοιν.Σ.Επ. παράγει ή πουλά ή νοικιάζει ή προσφέρει προϊόντα και υπηρεσίες οποιουδήποτε είδους, είτε σε άτομα είτε σε ομάδες, λαμβάνει χρήματα, που προέρχονται από την τιμή αυτών των προϊόντων ή υπηρεσιών οποιουδήποτε είδους. Επομένως, η Κοιν.Σ.Επ. έχει νέα έσοδα.

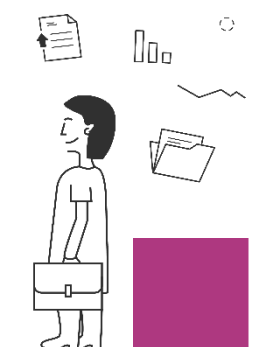


Εικόνα 10. Οι δυνατές πηγές εσόδων μιας Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης

Επιπλέον, ως φορέας Κ.Α.Λ.Ο., μια Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να λάβει κεφάλαια από κληροδοτήματα, έσοδα από δωρεές και επιχορηγήσεις από το Δήμο, την Περιφερειακή Ενότητα, την Περιφέρεια, διεθνείς ή εθνικούς οργανισμούς και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μπορεί να γίνει δικαιούχος ενός συγχρηματοδοτούμενου προγράμματος, να συμμετέχει σε προγράμματα Erasmus+, να ενισχυθεί οικονομικά από Νομικά Πρόσωπα που χρηματοδοτούν κοινωνικές δράσεις. Μπορεί ακόμη να

αναλάβει εργολαβίες από την τοπική αυτοδιοίκηση και να παρέχει υπηρεσίες που είναι απαραίτητες για ένα Δήμο, όπως η ανακύκλωση απορριμμάτων, η ναυαγοσωστική κάλυψη των ακτογραμμών, ο καθαρισμός δημόσιων κτιρίων. Μάλιστα, ποσοστό μέχρι και 65% των ακαθάριστων εσόδων μιας Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να προέρχεται από φορείς και εταιρείες των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου. Και, αν πρόκειται για Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων ή Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων, τότε δεν τίθεται αυτός ο περιορισμός, αλλά αντίθετα αυτές οι Κοιν.Σ.Επ. μπορούν και εξ ολοκλήρου να συντηρούνται οικονομικά μέσω συμβάσεων με την τοπική αυτοδιοίκηση και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) είναι φορείς που, ενώ δεν είναι κομμάτι της Κεντρικής Κυβέρνησης και λειτουργούν ανεξάρτητα από αυτήν, εξυπηρετούν το δημόσιο συμφέρον. Παραδείγματα είναι: Το δημόσιο Πανεπιστήμιο, ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.), η Εκκλησία της Ελλάδος.

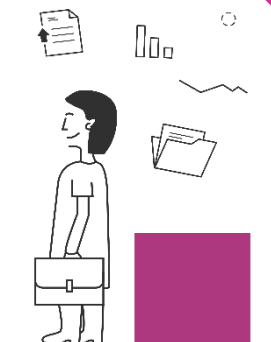


Διανομή και φορολόγηση κερδών

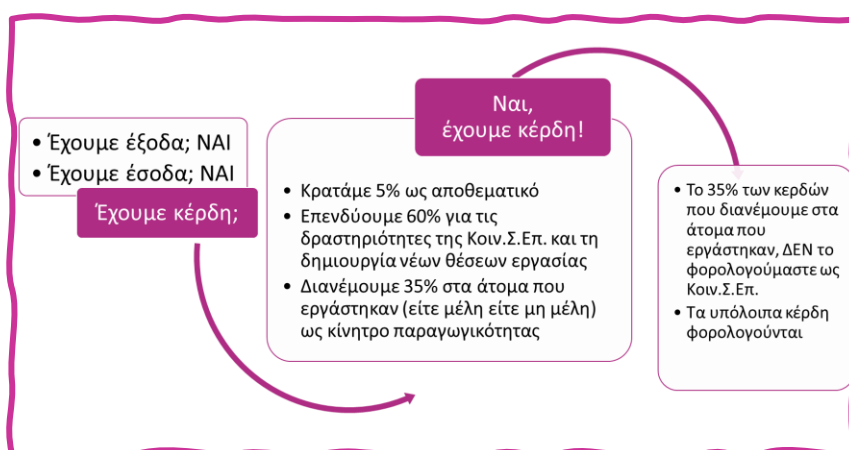
Ένα σημαντικό πλεονέκτημα των Κοιν.Σ.Επ. και όσων εργάζονται σε Κοιν.Σ.Επ. είναι η δυνατότητα που δίνει το νομικό πλαίσιο για διανομή των κερδών. Πιο συγκεκριμένα, βάσει του νόμου και του καταστατικού των Κοιν.Σ.Επ., αφού γίνει ο ισολογισμός των εσόδων και των εξόδων, αν σε ένα οικονομικό έτος προκύψουν κέρδη, τότε ένα μέρος τους μόνο φορολογείται από το κράτος, και ένα μέρος τους διανέμεται στα άτομα που εργάστηκαν, μέλη ή μη μέλη.

Πιο συγκεκριμένα, ποσοστό μέχρι και 35% από τα κέρδη μοιράζεται στα άτομα που εργάστηκαν σε ένα οικονομικό έτος (είτε μέλη είτε μη μέλη) ως κίνητρο παραγωγικότητας, ανάλογα με το συνολικό χρόνο εργασίας τους, ή με άλλα λόγια ανάλογα με τις ετήσιες μονάδες εργασίας τους. Αυτό το 35% των κερδών που διανέμεται στα άτομα που εργάστηκαν, ΔΕΝ το φορολογείται η Κοιν.Σ.Επ., αλλά το φορολογούνται ως εισόδημα τα εργαζόμενα άτομα σαν να ήταν έσοδο από μισθωτή εργασία (δηλαδή μόνο αν το εισόδημά τους ξεπερνά το αφορολόγητο όριο).

Μία (1) ετήσια μονάδα εργασίας (ΕΜΕ) ισοδυναμεί με το έναν χρόνο πλήρους οχτάωρης απασχόλησης. Επομένως, οποιαδήποτε απασχόληση λιγότερη από αυτό (μερική απασχόληση) θα είναι λιγότερο από 1 ΕΜΕ.



Το υπόλοιπο 65% των κερδών θα φορολογηθεί από το κράτος ως κέρδος της Κοιν.Σ.Επ. Μετά τη φορολόγηση, η Κοιν.Σ.Επ. θα διατηρήσει ποσοστό 5% ως αποθεματικό, δηλαδή θα το αποταμιεύσει αναγκαστικά. Το υπόλοιπο 60% η Κοιν.Σ.Επ. θα το επενδύσει για τις δραστηριότητες της και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.



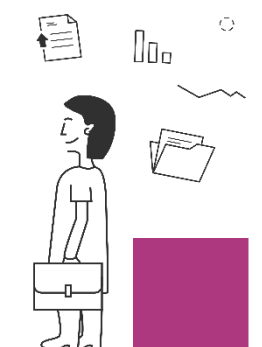
Εικόνα 11. Βήματα συλλογισμού για τη διανομή κερδών

Για τις οικονομικές υποχρεώσεις της Κοιν.Σ.Επ. απέναντι σε ιδιώτες ευθύνεται μόνο η ίδια η Κοιν.Σ.Επ. με την περιουσία της. Για τις οικονομικές υποχρεώσεις της Κοιν.Σ.Επ. απέναντι στο Δημόσιο ευθύνεται η Διαχειρίστρια ή ο Πρόεδρος της Διοικούσας Επιτροπής αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με την Κοιν.Σ.Επ. Αλλά το άτομο αυτό δεν είναι αποκλειστικά και μεμονωμένα υπεύθυνο, αφού μπορεί να αποταθεί στα υπόλοιπα μέλη της Κοιν.Σ.Επ., τα οποία (μέλη) ευθύνονται έναντι του Διαχειριστή ή της Προέδρου, απεριόριστα και εις ολόκληρον.

Παράδειγμα οικονομικής χρήσης

Ας φανταστούμε ότι η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρησή μας, που παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής και εκπαίδευσης, λειτουργεί εδώ και έξι χρόνια. Η περσινή χρονιά ήταν πολύ καλή, όσον αφορά τα έσοδά μας. Έτσι, αφού καλύψαμε όλα τα κόστη (μισθοί, ασφαλιστικές εισφορές, ηλεκτρικό ρεύμα για την έδρα μας, ενοίκιο έδρας, κόστος τηλεφωνικής σύνδεσης, πληρωμή λογιστή κλπ), απέμεινε το μεγάλο κέρδος των 30.000€. Πώς τα καταφέραμε αυτά; Ας υποθέσουμε ότι λάβαμε κρατική επιχορήγηση, μέσω της οποίας καλύψαμε σχεδόν όλα τα λειτουργικά κόστη μας, και έτσι τα υπόλοιπα έσοδά μας από τη δραστηριότητα της συμβουλευτικής και από τα εκπαιδευτικά σεμινάρια που κάναμε, απέμειναν ως κέρδος.

Η τακτοποίηση των οικονομικών μιας Κοιν.Σ.Επ. μοιάζει δύσκολη δουλειά. Αλλά δεν είναι. Απαιτεί προσοχή και εξάσκηση. Επίσης, είναι σημαντικό να προχωράμε βήμα-βήμα. Και φυσικά να κρατάμε καλό αρχείο, και εμείς και το λογιστικό γραφείο που ίσως συνεργαζόμαστε.



Πώς θα διαχειριστούμε αυτό το κέρδος των 30.000€; Ένα μέρος από αυτά θα φορολογηθεί, επειδή το κράτος κρατά ως φόρο ένα ποσοστό από τα

κέρδη κάθε επιχείρησης που δραστηριοποιείται μέσα σε αυτό. Αλλά ένα μέρος από τα κέρδη δεν πρόκειται να φορολογηθεί. Αντί για αυτό, θα μοιραστεί σε όσα άτομα εργάστηκαν μέσα σε αυτήν τη χρονιά.

ΔΕΔΟΜΕΝΑ	
Αρχικά κέρδη προς διανομή (προ φόρων)	30.000,00 €
συντελεστής φόρου	29 %
ποσοστό τακτικού αποθεματικού	5 %
ποσοστό σε εργαζομένους (προ φόρων, φορολογείται στο φυσικό πρόσωπο)	35 %
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΟΣΩΝ ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ	
αρχικά κέρδη προ φόρων	30.000,00 €
ποσοστό σε εργαζομένους (προ φόρων, φορολογείται στο φυσικό πρόσωπο)	-10.500,00 €
κέρδη επιχειρηματικής δραστηριότητας προ φόρων	19.500,00 €
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΦΟΡΟΥ ΚΑΙ ΠΟΣΟΥ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥ ΚΕΡΔΩΝ	
κέρδη επιχειρηματικής δραστηριότητας προ φόρων	19.500,00 €
φόρος εισοδήματος (29%)	- 5.655,00 €
υπόλοιπο ποσό προς διάθεση μετά φόρων	13.845,00 €
ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΘΕΣΗΣ ΚΕΡΔΩΝ	
υπόλοιπο ποσό προς διάθεση μετά φόρων	13.845,00 €
τακτικό αποθεματικό 5% (φορολογημένο)	692,25 €
επανεπένδυση (φορολογημένο)	13.152,75 €

Πίνακας 3. Παράδειγμα του υπολογισμού της διαχείρισης κερδών

Ας φανταστούμε για παράδειγμα ότι εργάστηκαν 4 άτομα. Ένα άτομο δούλευε με πλήρη απασχόληση ως σύμβουλος και εξυπηρετούσε διάφορους πελάτες. Ένα άτομο δούλευε με πλήρη απασχόληση ως εκπαιδύτρια ενηλίκων και έκανε σεμινάρια για ενήλικες. Αυτά τα δυο εργαζόμενα άτομα ήταν μάλιστα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. Επιπλέον, ακόμη δύο άτομα εργάστηκαν με μερική απασχόληση ως γραμματέας και ως

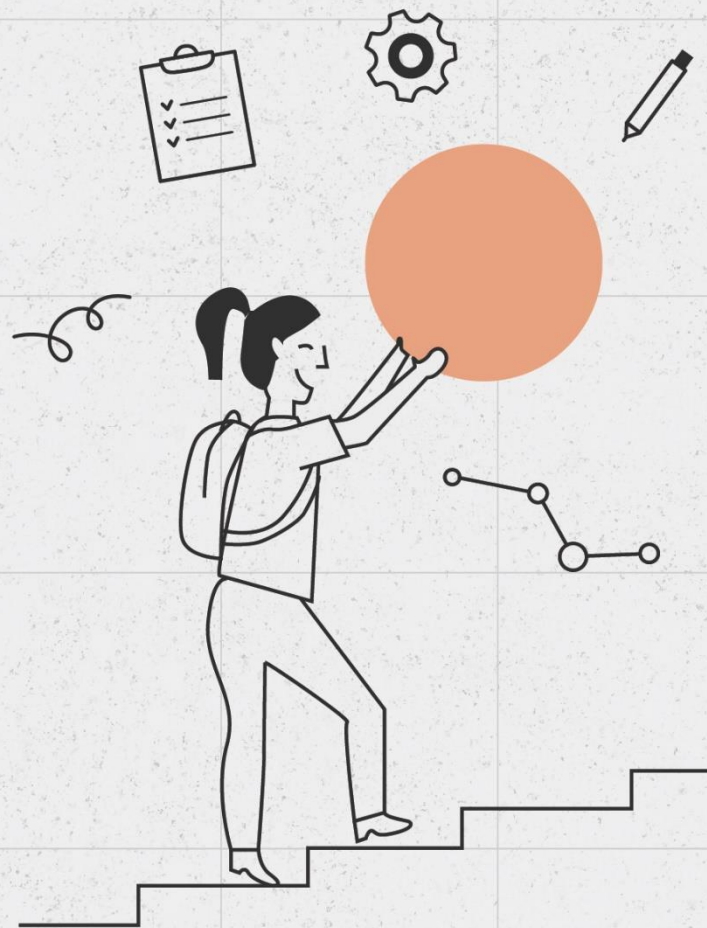
δεύτερος εκπαιδευτής. Αυτά τα άτομα δεν είναι μέλη της Κοιν.Σ.Επ. Πάντως και τα τέσσερα θα λάβουν κάποιο μέρος από τα κέρδη, ως επιβράβευση για την παραγωγικότητά τους. Ανάλογα με τις ετήσιες μονάδες εργασίας τους, δηλαδή ανάλογα με το συνολικό χρόνο που εργάστηκαν μες στη χρονιά, κάθε εργαζόμενο άτομο θα λάβει ένα ποσοστό από τα κέρδη, και πιο συγκεκριμένα, το 35% των κερδών (10.500€) , προ φόρων, θα μοιραστεί αναλογικά στα τέσσερα εργαζόμενα άτομα. Το κράτος θα φορολογήσει αυτό το ποσό από κάθε εργαζόμενο, κατά την ατομική του φορολογική δήλωση, σαν να ήταν εισόδημα από μισθό.

Απομένουν, λοιπόν, 19.500€, εφόσον το 35% των κερδών μοιράστηκε στα άτομα που εργάστηκαν. Αυτό το ποσό των 19.500€ θα φορολογηθεί από το κράτος, ως κέρδος, με 29% φόρο εισοδήματος. Άρα, το κράτος θα κρατήσει 5.655€. Απομένουν, λοιπόν, 13.845€.

Από αυτό το ποσό, η Κοιν.Σ.Επ. είναι υποχρεωμένη να κρατήσει το 5% ως αποθεματικό, όπως περιγράφεται και στο καταστατικό της. Δηλαδή στο παράδειγμα, 692,25€ θα διατηρηθούν ως αποθεματικό, με άλλα λόγια, ως αποταμίευση της Κοιν.Σ.Επ. Το υπόλοιπο, δηλαδή 13.152,75€ μπορεί η Κοιν.Σ.Επ. να το χρησιμοποιήσει για νέες προσλήψεις, για αγορά υλικών, να το διατηρήσει ή ό,τι αποφασίσει η Γενική Συνέλευση.

5

Προετοιμασία & σύνταξη του επιχειρηματικού σχεδίου μιας κοινωνικής συνεταιριστικής επιχείρησης



CoopAbility



Η ΕΝΟΤΗΤΑ 5 ΜΕ ΑΠΛΑ ΛΟΓΙΑ



Όταν φτιάχνουμε μια Κοιν.Σ.Επ.,
μαζεύουμε μερικά επίσημα έγγραφα.
Τα έγγραφα είναι χαρτιά
που λένε σημαντικά πράγματα,
όπως η ταυτότητα.
Γράφουμε και ένα μεγάλο κείμενο
που το λένε καταστατικό.
Έτσι μας αφήνουν να φτιάξουμε Κοιν.Σ.Επ.



Όταν φτιάχνουμε την Κοιν.Σ.Επ.
πρέπει να σκεφτούμε
τι θα πουλάμε,
πώς θα βγάζουμε λεφτά
και ποιοι θα είναι οι πελάτες μας.
Αυτά τα γράφουμε σε ένα κείμενο
που το λένε επιχειρηματικό σχέδιο.



Τι θα πουλάμε; Χρειαζόμαστε μια καλή ιδέα.
Αν θα πουλάμε κάτι ξεχωριστό,
οι πελάτες θα θέλουν να το αγοράσουν.
Αν θα πουλάμε κάτι που δε χαλάει,
οι πελάτες θα θέλουν να το αγοράσουν.



Αυτά που έχουμε στην Κοιν.Σ.Επ.

είναι οι πόροι.

Τα λεφτά που μαζέψαμε είναι πόροι.

Όσα ξέρουμε να κάνουμε είναι πόροι.

Τα πράγματα που έχουμε είναι πόροι.

Οι πόροι είναι οι δυνάμεις μας.



Οι πελάτες μας είναι πολλοί και διαφορετικοί.

Έχουν διαφορετικές ηλικίες.

Κάνουν πολλά επαγγέλματα.

Εμείς πρέπει να κρατάμε ευχαριστημένους

τους πελάτες μας.

Πρέπει να σκεφτούμε:

πώς θα είναι οι πελάτες μας ευχαριστημένοι;

πώς θα αγοράζουν πάντα αυτό που πουλάμε;



Οι φίλοι βοηθούνται μεταξύ τους.

Είναι καλό να έχουμε φίλους.

Εμείς θα βοηθήσουμε μια άλλη Κοιν.Σ.Επ.

Μετά η άλλη Κοιν.Σ.Επ. θα βοηθήσει εμάς.

Είμαστε φίλοι, είμαστε συνεργάτες.

ΤΙ ΘΑ ΜΕΛΕΤΗΣΩ ΣΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ 5

- Ποια είναι τα βήματα ίδρυσης μιας Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης
- Τι είναι το επιχειρηματικό σχέδιο
- Τι πρέπει να ξέρω για τις δραστηριότητες και τις προτάσεις αξίας της Κοιν.Σ.Επ.
- Τι πρέπει να ξέρω για τα κόστη και τους πόρους της Κοιν.Σ.Επ.
- Τι πρέπει να ξέρω για τους πελάτες και συνεργάτες της Κοιν.Σ.Επ.

Ερωτήσεις για προβληματισμό

- Αν είμαι μέλος μιας Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης, είναι χρήσιμο να σκέφτομαι ως άτομο με αναπηρία; Τι θα κερδίσω και τι θα διακινδυνεύσω με αυτήν την σκέψη; Για παράδειγμα, μπορεί έτσι να θυμάμαι τα όριά μου; Μπορεί, όμως, έτσι να χαμηλώσω πολύ και τις προσδοκίες μου;
- Αν είμαι μέλος μιας Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης, είναι χρήσιμο να σκέφτομαι ως επιχειρηματίας; Ποια πλεονεκτήματα έχει αυτός ο τρόπος σκέψης; Ποια είναι τα μειονεκτήματά του;
- Αν είμαι μέλος μιας Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης, είναι χρήσιμο να σκέφτομαι ως συνεταιριστής ή συνεταιρίστρια; Πώς θα καταφέρω να κερδίσω σε ομαδικότητα χωρίς να χάσω σε πρωτοβουλία;



Ποια είναι τα βήματα ίδρυσης μιας Κοιν.Σ.Επ. ένταξης

Για τη δημιουργία μιας Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης Ένταξης ακολουθούμε συγκεκριμένα βήματα, που περιγράφονται κι από το Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο., που εποπτεύει την ίδρυση και τη λειτουργία όλων των φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας και, μεταξύ αυτών, των Κοιν.Σ.Επ.

Πρώτο και κύριο μέλημα είναι η συνολική ενημέρωση από αξιόπιστες πηγές ή και η επιμόρφωση κάποιων από τα υποψήφια μέλη. Δεύτερη προϋπόθεση είναι η διαμόρφωση μιας ιδέας που θα περιγράψει συνοπτικά την κύρια δραστηριότητα, τον τρόπο με τον οποίον θα ασκείται, το πού και πότε και για ποιους πελάτες. Στο σημείο αυτό, είναι βοηθητικό και καθοριστικό το να συνταχθεί το επιχειρηματικό σχέδιο (ή επιχειρηματικό πλάνο - business plan) που θα περιγράψει τη δραστηριότητα περισσότερο αναλυτικά. Χρειάζεται, επίσης, να επιλεγεί η στρατηγική marketing. Παρακάτω περιγράφονται τα πρακτικά βήματα εγγραφής στο Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο. και σύστασης της Κοιν.Σ.Επ.

Βήμα 1: Σύνταξη καταστατικού με βάση το πρότυπο που παρέχεται από το Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο.

Βήμα 2: Δημιουργία ηλεκτρονικού λογαριασμού του υπό σύσταση φορέα στο Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο. <https://kalio.yeka.gr> με ΑΦΜ του προσωρινού Προέδρου της Κοιν.Σ.Επ. Ο προσωρινός Πρόεδρος εξουσιοδοτείται από την τελευταία μεταβατική διάταξη του Καταστατικού να κάνει τις απαραίτητες ενέργειες για την ίδρυση της Κοιν.Σ.Επ. Η δικαιοδοσία του προσωρινού Προέδρου θα λήξει μετά την επίσημη έναρξη λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ.

Βήμα 3: Υποβολή ηλεκτρονικής αίτησης εγγραφής στο Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο. Μαζί υποβάλλονται το Καταστατικό, αντίγραφα των ταυτοτήτων των μελών, αντίγραφα των πιστοποιήσεων αναπηρίας ή άλλης ευάλωτης ομάδας που ανήκουν, και υπεύθυνες δηλώσεις των μελών ότι δεν είναι μέλη σε άλλη Κοιν.Σ.Επ.

Βήμα 4: Ακολουθεί η έγκριση του αιτήματος από το Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Αλ.Ο., η απόδοση του μοναδικού αριθμού Α.Γε.Μ.Κ.Ο., η ανάρτηση του Καταστατικού που έχει εγκριθεί και θεωρηθεί και η έκδοση της βεβαίωσης εγγραφής.

Βήμα 5: Έναρξη εργασιών σε Δ.Ο.Υ. από τον προσωρινό Πρόεδρο, που υποβάλλει το έγκυρο και θεωρημένο καταστατικό, τη βεβαίωση εγγραφής του Μητρώου Κοινωνικής Οικονομίας, φωτοτυπίες ταυτοτήτων μελών διοικούσας επιτροπής και το μισθωτήριο παραχώρησης του χώρου της έδρας της επιχείρησης.

Βήμα 6: Πρώτες εκλογές. Αφού ληφθεί το ΑΦΜ της Κοιν.Σ.Επ., συνέρχεται η πρώτη Γενική Συνέλευση των μελών και εκλέγει την πρώτη Διοικούσα Επιτροπή, η οποία θα κάνει με τη σειρά της την πρώτη της συνεδρίαση.

Βήμα 7: Στη συνέχεια στο Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Α.Λ.Ο., δημιουργείται ηλεκτρονικός λογαριασμός με το ΑΦΜ της Κοιν.Σ.Επ. και υποβάλλονται τα πρόσθετα στοιχεία εγγραφής. Αυτά είναι τα πρακτικά της Γενικής Συνέλευσης και της Διοικούσας Επιτροπής, το αντίγραφο της βεβαίωσης έναρξης εργασιών από τη ΔΟΥ με τον ΑΦΜ της Κοιν.Σ.Επ., και ο ετήσιος προγραμματισμός των ενεργειών της Κοιν.Σ.Επ. Ο ΑΦΜ και ο αριθμός Α.Γε.Μ.Κ.Ο. είναι απαραίτητο να αναγράφονται στη σφραγίδα, στα έντυπα, στα έγγραφα και στις συμβάσεις που συνάπτει η Κοιν.Σ.Επ.

Όμως, αυτά τα πρακτικά βήματα μπορεί να μην έχουν αποτέλεσμα, αν δε συνοδεύονται από υποστηρικτικές διαδικασίες. Η συμβουλευτική από ειδικούς μπορεί να εξασφαλίσει τη σταθερότητα και τη βιωσιμότητα της Κοιν.Σ.Επ., αφού μπορεί να αναπτύξει στα μέλη δεξιότητες ομαδικότητας, συνεργατικότητας και επίλυσης συγκρούσεων.

Η ομάδα είναι η δύναμη μιας συνεταιριστικής επιχείρησης. Όμως, είναι σαν ένας ζωντανός οργανισμός και θέλει φροντίδα, για να λειτουργήσει καλά!





Τι είναι το επιχειρηματικό σχέδιο

Το επιχειρηματικό σχέδιο είναι ένας οδηγός που χρησιμοποιείται από όλους τους τύπους επιχειρήσεων, καθώς βοηθά να καθοριστούν σημαντικές πτυχές της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Αναλύει την αγορά και, με βάση τις αδυναμίες και ισχυρά σημεία της επιχείρησης, δημιουργεί μια σαφή εικόνα του αναμενόμενου ανταγωνισμού και της θέσης της επιχείρησης σε αυτόν. Καθώς συντάσσεται το επιχειρηματικό σχέδιο, τα μελλοντικά μέλη της Κοιν.Σ.Επ. απαντούν σε κρίσιμες ερωτήσεις, και μέσα από τις απαντήσεις τους καθορίζουν στόχους, εντοπίζουν κινδύνους και ευκαιρίες, και αναπτύσσουν στρατηγικές για την αντιμετώπιση των κινδύνων και την αξιοποίηση των ευκαιριών.

Συντάσσουμε το επιχειρηματικό σχέδιο, για να παρουσιάσουμε την αρχική μας ιδέα ως μέλη της Κοιν.Σ.Επ., τους σκοπούς για τους οποίους θα συσταθεί η Κοιν.Σ.Επ., καθώς και την εφαρμογή του σχεδίου δράσης μας. Περιγράφουμε την παρούσα κατάσταση, την επιθυμητή κατάσταση, και τον τρόπο με τον οποίον θα φτάσουμε σε αυτήν.



Οι άξονες του επιχειρηματικού σχεδίου συχνά παρουσιάζονται με τη μορφή ενός σύνθετου πίνακα, που λέγεται επιχειρηματικός καμβάς. Ο καμβάς περιλαμβάνει έντεκα κουτάκια, που το κάθε ένα αναφέρεται σε έναν άξονα του επιχειρηματικού σχεδίου. Στα αριστερά βρίσκονται τα τέσσερα κουτάκια που αφορούν το τι ήδη είναι γνωστό και υπάρχει, δηλαδή οι συνεργάτες / ενδιαφερόμενοι, οι κύριες δραστηριότητες, οι πόροι και τα επιχειρηματικά κόστη. Στα δεξιά βρίσκονται τα τέσσερα κουτάκια που αναφέρονται στο τι πρέπει να αναπτυχθεί, δηλαδή οι σχέσεις με τους πελάτες, τα διαφορετικά τμήματα πελατών/αγοράς, τα κανάλια και οι ροές εισοδήματος/ εσόδων. Τέλος, στο κέντρο βρίσκονται τα τρία κουτάκια που αναφέρονται στο τι προσφέρει η επιχείρηση και την κάνει μοναδική, όπως το βασικό θέμα των πελατών στο οποίο ανταποκρίνεται η επιχείρηση, οι προτάσεις αξίας, και η κοινωνική επιρροή. Κάτι ενδιαφέρον είναι ότι στον καμβά μιας Κοιν.Σ.Επ., το βασικό θέμα των πελατών, οι προτάσεις αξίας και η κοινωνική επιρροή διατρέχονται κατακόρυφα από τον κοινωνικό και αλληλέγγυο σκοπό, που χαρακτηρίζει τη δραστηριότητα, την καινοτομία και τον κοινωνικό αντίκτυπο της Κοιν.Σ.Επ.

Προσοχή! Είναι πολύ σημαντικό, όταν ολοκληρώνεται κάθε τμήμα του καμβά, να σκεφτόμαστε μήπως πρέπει να γυρίσουμε πίσω, στο προηγούμενο βήμα, κάτι που δυστυχώς πολλές φορές το λησμονούμε!



Συnergάτες / Ενδιαφερόμενοι	Κύριες Δραστηριότητες	Βασικό Θέμα Πελάτη	Σχέσεις Πελατών	Τμήματα Πελατών
	Πόροι	Κ Ο Ι Ν Ω Ν Ι Κ Ο Σ & Α Λ Λ Η Λ Ε Γ Γ Υ Ο Σ Σ Κ Ο Π Ο Σ	Κανάλια	
Επιχειρηματικά Κόστη		Προτάσεις Αξίας		
		Καταγραφή Κοινωνικής Επιρροής	Ροές Εισοδήματος	

Πίνακας 4. Ο επιχειρηματικός καμβάς



Τι πρέπει να ξέρω για τις δραστηριότητες και τις προτάσεις αξίας της Κοιν.Σ.Επ.

Ξεκινώντας το σχεδιασμό της λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ. με τη βοήθεια του επιχειρηματικού σχεδίου ή του επιχειρηματικού καμβά, χρειάζεται να αποφασίσουμε ορισμένα βασικά στοιχεία της δραστηριότητας της Κοιν.Σ.Επ., όπως ποιο θα είναι το σύνολο των υπηρεσιών και των προϊόντων που θα παρέχει ή θα παράγει. Ως δραστηριότητες χαρακτηρίζονται οι ενέργειες που σε συνδυασμό με τους πόρους της Κοιν.Σ.Επ. θα συντελούν στη δημιουργία του παρεχόμενου προϊόντος ή υπηρεσίας.

Κάποιες φορές είναι χρήσιμο να σκεφτόμαστε σαν να βρισκόμαστε στη θέση των υποψήφιων πελατών, και να αναλογιζόμαστε το τι θα κερδίζουν οι πελάτες, αν αγοράζουν την υπηρεσία ή το προϊόν της Κοιν.Σ.Επ. Όσο καταγράφουμε με λεπτομέρεια ποιες ανάγκες των πελατών θα ικανοποιούμε, τόσο θα διαπιστώνουμε ότι η υπηρεσία ή το προϊόν της Κοιν.Σ.Επ. θα διαθέτει (και πρέπει να διαθέτει) μια ξεχωριστή αξία στους πελάτες. Έτσι, αναγκαζόμαστε να προσδώσουμε στην υπηρεσία ή το προϊόν αυτό χαρακτηριστικά μοναδικότητας και καινοτομίας, ώστε να μπορούν να πειστούν οι πελάτες να αγοράσουν αυτήν την υπηρεσία ή το προϊόν, έναντι κάποιου άλλου.

Ποιες δραστηριότητες πρέπει να εκτελεστούν πολύ καλά; Ποιες διαδικασίες θα αποδώσουν στις υπηρεσίες ή τα προϊόντα της Κοιν.Σ.Επ. αυξημένη αξία; Πώς μπορεί ο θετικός κοινωνικός αντίκτυπος να γίνει κίνητρο για τους πελάτες, ώστε να προτιμούν τις υπηρεσίες ή τα προϊόντα της Κοιν.Σ.Επ.;





Τι πρέπει να ξέρω για τα κόστη και τους πόρους της Κοιν.Σ.Επ.

Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις μπορούν να έχουν πολλά διαφορετικά είδη εισοδήματος και εσόδων. Καταρχάς, η Κοιν.Σ.Επ. διαθέτει το μικρό ή μεγάλο κεφάλαιό της, δηλαδή τις συνεταιριστικές μερίδες των μελών. Επιπλέον, μπορεί να λαμβάνει έσοδα από την επιχειρηματική δραστηριότητα (τις υπηρεσίες που παρέχει και τα προϊόντα που παράγει) και την αξιοποίηση της περιουσίας της (όπως χώρους της που μπορεί να ενοικιάζει). Επιπλέον, μπορεί να δέχεται δωρεές τρίτων, επιχορηγήσεις από Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, την Ευρωπαϊκή Ένωση, διεθνείς ή εθνικούς οργανισμούς, Ο.Τ.Α. β' βαθμού, έσοδα από άλλα προγράμματα και κεφάλαια από κληροδοτήματα.

Καθώς σχεδιάζουμε τη λειτουργία της Κοιν.Σ.Επ., μπορούμε να προβλέψουμε ποιοι πόροι είναι απαραίτητοι για τη δημιουργία της υπηρεσίας ή του προϊόντος μας. Είναι πιθανό οι πόροι να μας είναι ήδη διαθέσιμοι. Ίσως είναι η εργασιακή μας εμπειρία, οι πιστοποιημένες γνώσεις μας, η δύναμη της ομάδας μας. Ή μπορεί να είναι κάποια μικρά ή μεγάλα περιουσιακά στοιχεία, όπως ηλεκτρολογικός εξοπλισμός που ήδη έχουμε. Αντίστροφα, χρειάζεται να προβλέψουμε και ποια πρόκειται να είναι τα κυριότερα κόστη και να τα καταγράψουμε με λεπτομέρεια.

Καλούμαστε, επίσης, να σκεφτούμε ποια θα είναι η τιμή της υπηρεσίας ή του προϊόντος μας και τι ροές εσόδων αναμένονται από την παροχή της υπηρεσίας ή την πώληση του προϊόντος. Είναι χρήσιμο να σκεφτούμε ως πελάτες, για να διαπιστώσουμε ποια τιμή είναι διατεθειμένοι να πληρώσουν οι πελάτες μας. Επίσης, χρειάζεται να προβληματιστούμε για τον τρόπο τιμολόγησης των υπηρεσιών και των προϊόντων μας.



Τι πρέπει να ξέρω για τους πελάτες και συνεργάτες της Κοιν.Σ.Επ.

Η αγορά περιλαμβάνει τους πιθανούς «αγοραστές» των υπηρεσιών ή των προϊόντων μας που, στην περίπτωση της Κοιν.Σ.Επ., μπορούν να είναι ιδιώτες πελάτες, επιχειρήσεις-πελάτες, φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, ιδρύματα και άλλοι φορείς. Καθεμιά από αυτές τις μεγάλες ομάδες υποψήφιων πελατών αντιπροσωπεύουν ένα ή περισσότερα τμήματα πελατών/αγοράς. Για παράδειγμα, οι ιδιώτες πελάτες μπορούν να διαφοροποιηθούν σε μικρότερα τμήματα, ανάλογα με την ηλικία τους, το κοινωνικό προφίλ τους, το οικονομικό επίπεδό τους. Τα ιδρύματα και οι φορείς μπορούν να διαφοροποιηθούν σε τοπικούς, εθνικούς και διεθνείς. Κάποιες χρήσιμες ερωτήσεις που καλούμαστε να απαντήσουμε είναι:

- Για ποιους υποψήφιους αγοραστές έχουν αξία οι υπηρεσίες ή τα προϊόντα μας;
- Ποιοι είναι οι σημαντικότεροι πελάτες μας;
- Από πού προέρχονται τα έσοδά μας;

Με κάθε διαφορετικό τμήμα πελατών/ αγοράς, χρειάζεται να αναπτυχθεί επικοινωνία, να δημιουργηθεί σχέση και η σχέση αυτή να παγιωθεί. Δηλαδή είναι σημαντικό τα τμήματα πελατών να μένουν ικανοποιημένα και αφοσιωμένα στη δική μας συνεταιριστική επιχείρηση. Επομένως, είναι απαραίτητο να σκεφτούμε προκαταβολικά με ποιους τρόπους θα

κατακτήσουμε την αφοσίωσή τους (π.χ. μέσω της ποιότητας υπηρεσιών και προϊόντων;), με ποιους τρόπους θα αξιολογούμε την ικανοποίησή τους (π.χ. μέσω μιας φόρμας αξιολόγησης;) και με ποιους τρόπους θα επανακτούμε την αφοσίωση των δυσαρεστημένων (π.χ. μέσω προσφορών;).

Επιπλέον, χρειάζεται να αναπτυχθούν, για κάθε τμήμα πελατών/αγοράς κανάλια επικοινωνίας, διανομής και πωλήσεων. Εδώ εντάσσονται οι ενέργειες και οι τρόποι διαφήμισης και προώθησης, οι τόποι διάθεσης των υπηρεσιών και των προϊόντων μας (πχ δια ζώσης ή και διαδικτυακά) Τα κανάλια αυτά μπορούν να προαποφασιστούν, όταν γίνεται η σύνταξη του επιχειρηματικού σχεδίου. Είναι, όμως, σημαντικό και να επανεξετάζονται τακτικά, ως προς το πόσο αποτελεσματικά είναι και ως προς το κόστος τους.

Στο σημείο αυτό ταιριάζει να γίνει και η αναφορά στους συνεργάτες και τους ενδιαφερόμενους, που αποτελούν ανθρώπους που πιθανά ήδη υπάρχουν και είναι μέλη του δικτύου γνωριμιών της Κοιν.Σ.Επ. Ορισμένες δραστηριότητες της Κοιν.Σ.Επ. μπορεί να χρειαστεί να ανατεθούν σε εξωτερικούς συνεργάτες, σαν αυτούς. Είναι, λοιπόν, απαραίτητο να έχει γίνει προεργασία σχετικά με τη δικτύωση της Κοιν.Σ.Επ. με άλλους φορείς Κ.Αλ.Ο. και η ένταξή της σε τυχόν οργανώσεις ή ενώσεις φορέων Κ.Αλ.Ο.

Ας δούμε τι θυμάσαι!

Ποιος από τους παρακάτω δεν είναι φορέας Κ.Α.Ο.; (υπάρχει μόνο μια σωστή απάντηση)

- A. Μια Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση ένταξης
- B. Ένας Μη Κυβερνητικός Οργανισμός
- Γ. Ένας Συνεταιρισμός Εργαζομένων
- Δ. Ένας Κοινωνικός Καταναλωτικός Συνεταιρισμός



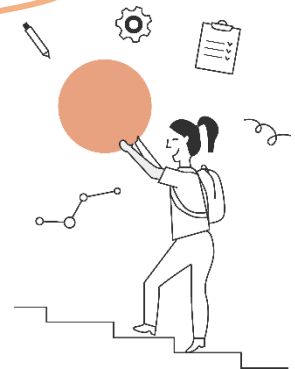
Εντόπισε το αρνητικό κοινωνικό αποτύπωμα. (υπάρχει μόνο μια σωστή απάντηση)

- A. Χρήση ανακυκλώσιμων υλικών στην παραγωγική διαδικασία
- B. Υπερωριακή αμειβόμενη απασχόληση προσωπικού
- Γ. Δράσεις ανάδειξης τη πολιτιστικής κληρονομιάς
- Δ. Αλόγιστη χρήσης ενέργειας



Ποιοι δικαιούνται μερίδιο από τα κέρδη σε μια Κοιν.Σ.Επ.; (υπάρχει μόνο μια σωστή απάντηση)

- A. Τα μέλη ανάλογα με τις συνεταιριστικές τους μερίδες
- B. Τα μέλη ισόποσα, ανεξάρτητα από τον αριθμό συνεταιριστικών μερίδων
- Γ. Τα μέλη που εργάζονται
- Δ. Όλα τα εργαζόμενα άτομα, είτε είναι μέλη είτε όχι



Πόσα μέλη μπορεί να έχει μια Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης; (υπάρχει μόνο μια σωστή απάντηση)

- A. Έως 5, και τα 3 να ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες
- B. Από 5 και πάνω
- Γ. Από 7 και πάνω, και το 40% να ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες
- Δ. Δεν υπάρχει περιορισμός



Είμαι μέλος Κοιν.Σ.Επ. – πρέπει να το δηλώσω στη φορολογική μου δήλωση; (υπάρχει μόνο μια σωστή απάντηση)

- A. Ναι
- B. Όχι
- Γ. Ναι, εφόσον παράλληλα εργάζομαι στην Κοιν.Σ.Επ. με σχέση εξαρτημένης εργασίας
- Δ. Ναι, εφόσον προσφέρω εθελοντική εργασία στην Κοιν.Σ.Επ.



Εντόπισε ποια πρόταση είναι σωστή και ποια είναι λάθος.

1. Οι Κοιν.Σ.Επ. δεν πληρώνει τέλος επιτηδεύματος
2. Οι εργαζόμενοι των Κοιν.Σ.Επ. που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες συνεχίζουν να παίρνουν τα επιδόματα που δικαιούνται
3. Οι Κοιν.Σ.Επ. φορολογούνται με χαμηλότερο συντελεστή από τις άλλες επιχειρήσεις.
4. Οι Κοιν.Σ.Επ. δεν έχουν υποχρεώσεις απέναντι στο Μητρώο μετά την ολοκλήρωση της εγγραφής τους.



Απαντήσεις

Ποιος από τους παρακάτω δεν είναι φορέας Κ.Αλ.Ο.;

Δ. Ένας Κοινωνικός Καταναλωτικός Συνεταιρισμός

Εντόπισε το αρνητικό κοινωνικό αποτύπωμα.

Δ. Αλόγιστη χρήση ενέργειας

Ποιοι δικαιούνται μερίδιο από τα κέρδη σε μια Κοιν.Σ.Επ.;

Δ. Όλα τα εργαζόμενα άτομα, είτε είναι μέλη είτε όχι

Πόσα μέλη μπορεί να έχει μια Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης;

Γ. Από 7 και πάνω, και το 40% να ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες

Είμαι μέλος Κοιν.Σ.Επ. – πρέπει να το δηλώσω στη φορολογική μου δήλωση;

Γ. Ναι, εφόσον παράλληλα εργάζομαι στην Κοιν.Σ.Επ. με σχέση εξαρτημένης εργασίας

Εντόπισε ποια πρόταση είναι σωστή και ποια είναι λάθος.

Σωστή 1. Οι Κοιν.Σ.Επ. δεν πληρώνει τέλος επιτηδεύματος

Σωστή 2. Οι εργαζόμενοι των Κοιν.Σ.Επ. που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες συνεχίζουν να παίρνουν τα επιδόματα που δικαιούνται

Λάθος 3. Οι Κοιν.Σ.Επ. φορολογούνται με χαμηλότερο συντελεστή από τις άλλες επιχειρήσεις.

Λάθος 4. Οι Κοιν.Σ.Επ. δεν έχουν υποχρεώσεις απέναντι στο Μητρώο μετά την ολοκλήρωση της εγγραφής τους.

6

Ενδυνάμωση ικανοτήτων μέσα από βιωματικές ασκήσεις εργασιακής ετοιμότητας & group-coaching για ΑμεΑ & φροντιστές



Η ΕΝΟΤΗΤΑ 6 ΜΕ ΑΠΛΑ ΛΟΓΙΑ



Όταν μιλώ για τον εαυτό μου
με όμορφα λόγια,
νιώθω χαρά, δύναμη και αισιοδοξία.

Έτσι γίνομαι πιο δυνατό άτομο.

Όταν μιλώ για τον εαυτό μου
με αρνητικά λόγια,
νιώθω λύπη, αδυναμία και απαισιοδοξία.

Έτσι γίνομαι πιο αδύναμο άτομο.

Διαλέγω να μιλώ για τον εαυτό μου
με λόγια που θα με κάνουν πιο δυνατό άτομο.

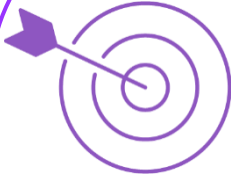


Σε μια ομάδα με πολλά μέλη
Κάθε μέλος κάνει μια διαφορετική δουλειά.
Κάθε δουλειά είναι σημαντική.
Πρέπει να ξέρουμε ποια είναι η δουλειά
που θα κάνει το κάθε μέλος.

Έτσι δε θα μπερδευόμαστε.



Σε μια ομάδα με πολλά μέλη
πρέπει να ξέρουμε τι θέλουμε να πετύχουμε.
Έτσι θα είμαστε όλα τα μέλη ενωμένα.



Όταν η ομάδα παίρνει αποφάσεις,
 χρειάζεται να σκεφτεί καλά πρώτα.
 Για να πάρουμε τη σωστή απόφαση,
 πρώτα θα σκεφτούμε τέσσερα πράγματα.
 Σε τι είμαστε δυνατοί;
 Σε τι είμαστε αδύναμοι;
 Τι θα κερδίσουμε αν πάρουμε την απόφαση;
 Ποια προβλήματα μπορεί να δημιουργηθούν
 αν πάρουμε αυτήν την απόφαση;



Μια ομάδα χρειάζεται ηγέτη.
 Ηγέτης είναι αρχηγός
 που δίνει θάρρος σε όλη την ομάδα.
 Ηγέτης είναι αρχηγός
 που προσπαθεί για το καλό όλων των μελών.



Σε μια ομάδα με πολλά μέλη
 δε συμφωνούμε συνέχεια.
 Όταν διαφωνούμε σε κάποιο θέμα,
 μπορούμε να συζητήσουμε και να βρούμε
 τη λύση που είναι καλή για όλα τα μέλη.
 Δε φοβόμαστε τις διαφωνίες!

ΤΙ ΘΑ ΜΕΛΕΤΗΣΩ ΣΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ 6

- ✓ Χρήσιμοι αυτοπροσδιορισμοί
- ✓ Χρήσιμοι προσδιορισμοί για τη συνεταιριστική ομάδα
- ✓ Δυνάμεις και αδυναμίες, ευκαιρίες και απειλές
- ✓ Έχει θέση η ηγεσία στη συνεταιριστική ομάδα;
- ✓ Γιατί δε φοβόμαστε τις συγκρούσεις

Ερωτήσεις για προβληματισμό

- ✓ Πώς έχω βιώσει τη συμμετοχή μου μέσα σε ομάδες μέσα στις οποίες έπρεπε να συνεργαστώ με κάποιον παραγωγικό σκοπό;
- ✓ Ποιες προβληματικές καταστάσεις βίωσα;
- ✓ Τι θα έλεγε για εμένα ένας που θα μου ασκούσε κριτική;
- ✓ Τι θα έλεγε για εμένα ένας καλός φίλος;

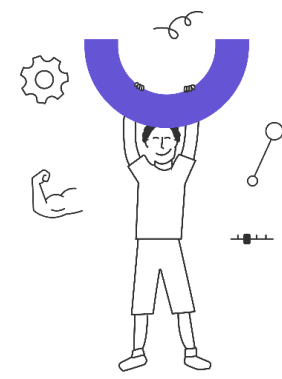


Χρήσιμοι αυτοπροσδιορισμοί

Πολλές φορές βρίσκομαι στη θέση να με περιγράψω σε άλλα άτομα. Όταν με συστήνουν σε μια νέα παρέα, όταν πηγαίνω σε μια συνέντευξη για μια δουλειά, όταν προετοιμάζω τη συνοδευτική επιστολή για το βιογραφικό μου σημείωμα. Πώς περιγράφω τον εαυτό μου σε αυτές τις περιπτώσεις; Επίσης, ποιος είναι ο τρόπος με τον οποίο σκέφτομαι για τον εαυτό μου;

Οι εμπειρίες και τα χαρακτηριστικά μου μπορούν να περιγραφούν στο πλαίσιο μιας σκληρής κριτικής ή στο πλαίσιο μιας βοηθητικής μαθησιακής εμπειρίας. Το πλαίσιο περιγραφής που επιλέγω καθορίζει το πώς θα αισθανθώ, με ποιον τρόπο θα αντιδράσω, πόσο εύκολα θα κινητοποιηθώ. Αν αυτοπροσδιορίζομαι με αρνητικούς χαρακτηρισμούς και με περιγράφω με όρους αδυναμιών και ελλείψεων, τότε περιορίζω τις ίδιες μου τις δυνάμεις. Αν, από την άλλη πλευρά, αυτοπροσδιορίζομαι με θετικούς χαρακτηρισμούς και με περιγράφω σύμφωνα με τις ικανότητες και τα ταλέντα μου, τότε αυξάνω τη θετική αυτοεκτίμησή μου και με διευκολύνω να συνδεθώ με αυτές τις ικανότητες και τα ταλέντα και να τα επιδείξω.

Όταν σκέφτομαι για τον εαυτό μου ή μιλώ για τον εαυτό μου, επιλέγω να χρησιμοποιώ γλώσσα ενδυνάμωσης.





Χρήσιμοι προσδιορισμοί για τη συνεταιριστική ομάδα

Αντίστοιχα, συγκεκριμένες ιδέες και εντυπώσεις σχηματίζονται για τη συνεταιριστική ομάδα, ανάλογα με τη γλώσσα που θα χρησιμοποιούμε για να την περιγράψουμε, και ανάλογα με το πώς κατονομάζουμε τους διάφορους ρόλους που μπορεί να λάβει το κάθε μέλος. Οι ρόλοι μπορούν να είναι δυναμικοί ή στατικοί, ανάλογα με το σύστημα διαχείρισης που ταιριάζει στα μέλη σύμφωνα με τις εμπειρίες τους. Σίγουρα, όμως, οι ρόλοι χρειάζεται να είναι προσδιορισμένοι, δηλαδή συγκεκριμένοι και ρητοί, και μάλιστα με λόγια θετικά.

Για παράδειγμα, ας σκεφτούμε συγκεκριμένους ρόλους που είναι απαραίτητοι για την ομαλή λειτουργία μιας συνεταιριστικής ομάδας. Μπορούμε να αναφέρουμε την ηγεσία, την εσωτερική επικοινωνία, τη δικτύωση, την ανατροφοδότηση και τον επαναπρογραμματισμό. Αφού ορίσουμε τη βασική ομάδα και όλα τα μέλη είναι κατασταλαγμένα, με βάση τις δεξιότητες και τα ταλέντα του κάθε μέλους θα αναθέσουμε ρόλους. Συγκεκριμένα μέλη της ομάδας θα είναι κατάλληλα για την ηγεσία. Άλλα μέλη είναι κατάλληλα για την εσωτερική επικοινωνία. Άλλα έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες για τη δικτύωση. Κάποια μέλη θα είναι κατάλληλα για την ανατροφοδότηση και τον επαναπρογραμματισμό.

Καθένας από αυτούς τους ρόλους είναι αξιόλογος και εξίσου απαραίτητος για την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία της Κοιν.Σ.Επ.

Τα μέλη της συνεταιριστικής ομάδας, αφού προσδιορίσουν τους ρόλους τους, θα κληθούν να προσδιορίσουν ορισμένα στοιχεία-κλειδιά που θα χαρακτηρίζουν τη λειτουργία της ομάδας τους και θα επηρεάσουν και τη λειτουργία της Κοιν.Σ.Επ. Θα χρειαστεί να απαντήσουν σε ερωτήματα, όπως τα παρακάτω:

- ☺ Ποιος είναι ο στόχος της ομάδας μας; Για παράδειγμα, βασικός στόχος μας είναι ο βιοπορισμός μέσω της Κοιν.Σ.Επ. ή βασικός στόχος μας είναι η παραγωγή ενός κοινωνικού, περιβαλλοντικού ή πολιτιστικού αντίκτυπου; Προτεραιότητά μας είναι να εργαστούμε στην Κοιν.Σ.Επ. όλα τα μέλη ή προτεραιότητά μας είναι να εργαστούμε στην Κοιν.Σ.Επ. τα μέλη με αναπηρία;
- ☺ Ποια είναι η προβλεπόμενη διάρκεια ζωής της ομάδας μας; Προβλέπουμε πως θα συνεργαζόμαστε για 10 χρόνια; Για λιγότερο ή για περισσότερο; Είμαστε όλα τα μέλη εξίσου δεσμευμένα στην ομάδα ή κάποια προβλέπουν ότι θα μείνουν περισσότερο από κάποια άλλα;
- ☺ Ποια είναι τα προβλεπόμενα συμβάντα της ομάδας μας; Αναμένουμε ότι θα κάνουμε μια εξωστρεφή δράση κάθε χρόνο; Προβλέπουμε κάποιες άλλες σημαντικές στιγμές;

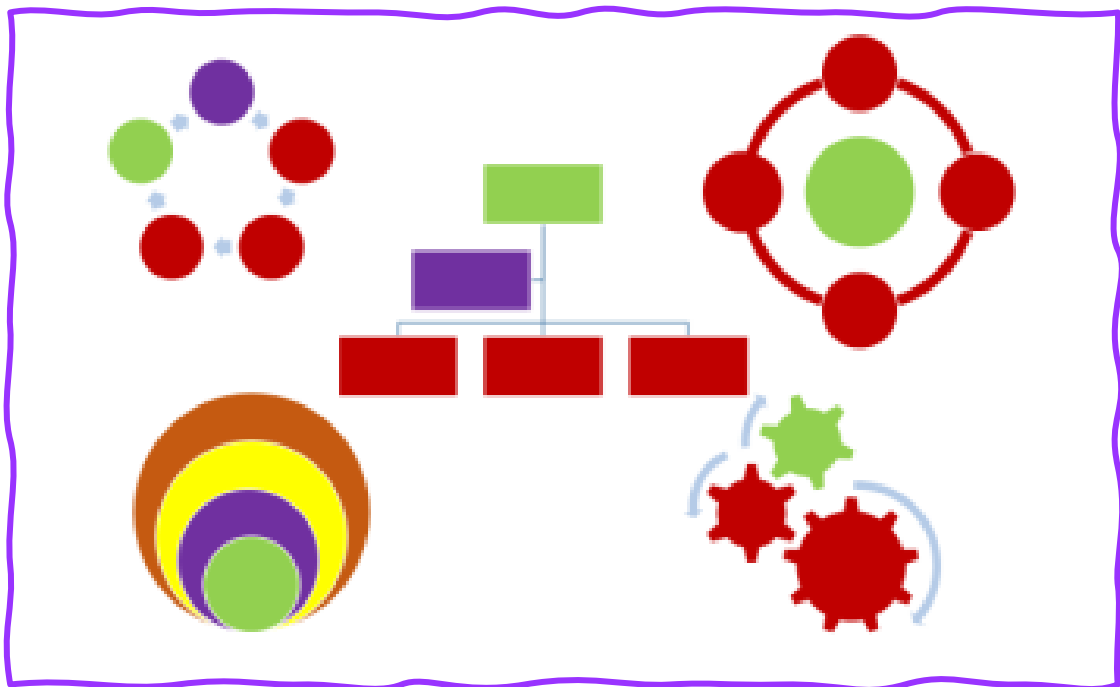
Ακολουθούμε συνδυασμό στρατηγικής και ευελιξίας. Ας φανταστούμε ότι δύο χρόνια μετά την επίσημη έναρξη της Κοιν.Σ.Επ., προωθούμε νέα υπηρεσία/προϊόν. Θα χρειαστεί να ορίσουμε νέους ρόλους, δυνητικούς πελάτες, προσαρμογές στην πολιτική marketing.

Είναι, επίσης, σημαντικό να προσδιορίσουμε πώς επηρεάζεται το οργανωτικό σχήμα, με βάση τη βιογραφία της ομάδας μας. Δηλαδή, με βάσει τις συνθήκες γνωριμίας και τις κοινωνικές σχέσεις των μελών της συνεταιριστικής ομάδας, δημιουργούνται διαφορετικές προϋποθέσεις αναφορικά με την οργάνωση και τη ροή της πληροφορίας εντός της Κοιν.Σ.Επ. Κάθε σύστημα ιεράρχησης και οργάνωσης και κάθε σχήμα ροής της πληροφορίας έχει πλεονεκτήματα και προκλήσεις (Εικόνα 12).


Για παράδειγμα, μπορεί η ομάδα να αποτελείται από άτομα που γνωρίστηκαν ή σχετίζονται διαδοχικά το ένα με το άλλο, και σε αυτήν την περίπτωση η ροή της πληροφορίας και της συνεργασίας εντός της Κοιν.Σ.Επ. πιθανά θα γίνεται από το ένα μέλος στο άλλο. Σε άλλη περίπτωση, εάν για παράδειγμα ένα ή δύο μέλη είχαν την αρχική ιδέα και είχαν προγενέστερες κοινωνικές σχέσεις, είναι πιθανό το ένα από αυτά τα μέλη να λειτουργεί αρχηγικά, με το άλλο ως βοηθό, και τα υπόλοιπα (τουλάχιστον τρία) μέλη να ακολουθούν χωρίς ισχυρή παρουσία στη λήψη αποφάσεων. Εδώ θα έχουμε μια πυραμιδική ιεραρχία.

Εναλλακτικά, αν τα υπόλοιπα μέλη επιθυμούν να συμβάλουν ενεργά στην Κοιν.Σ.Επ., είναι πιθανό να αναπτύξουν μεταξύ τους συνεργασία και μετάδοση πληροφορίας, παρότι προσδιορίζονται από το ηγετικό μέλος, περιβάλλοντάς το αλλά και αποκλείοντάς το ταυτόχρονα. Σε άλλη περίπτωση, αν υπάρχει μια αρχική υπο-ομάδα δύο ή τριών μελών που γύρω της ήλθαν και συντάχθηκαν κι άλλα μέλη, το οργανωτικό

σχήμα και η ροή πληροφορίας εντός της Κοιν.Σ.Επ. μπορούν να αποδοθούν με ομόκεντρους κύκλους ή με την εικόνα του κρεμμυδιού, και όσο μεταφερόμαστε σε πιο εξωτερικούς κύκλους τόσο πιο αργά γίνεται η ροή της πληροφορίας μεταξύ των μελών και τόσο πιο χαμηλή είναι η δέσμευσή τους στην Κοιν.Σ.Επ. Εναλλακτικά, αν οι ρόλοι εργασίας και η ανταλλαγή της πληροφορίας γίνεται αμοιβαία και προς όλες τις κατευθύνσεις, μπορούμε να δούμε οργανωτικά τη λειτουργία αλλά και τη μετάδοση της πληροφορίας εντός της Κοιν.Σ.Επ. με τη μορφή τροχαλιών που αλληλεπιδρούν.



Εικόνα 12. Η συνεταιριστική ομάδα ως σύστημα οργάνωσης και ροής της πληροφορίας



Δυνάμεις και αδυναμίες, ευκαιρίες και απειλές

Βασικό εργαλείο του στρατηγικού σχεδιασμού της λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ., και παράλληλα ένας τρόπος να διαγνωστούν έγκαιρα και να προληφθούν προβλήματα συνεργασίας, είναι η ανάλυση SWOT. Η ονομασία SWOT προέρχεται από τα αρχικά των αγγλικών λέξεων Strengths – Δυνάμεις, Weaknesses – Αδυναμίες, Opportunities – Ευκαιρίες, Threats – Απειλές.

Strengths - Δυνάμεις	Weaknesses - Αδυναμίες
<ul style="list-style-type: none"> • Μορφωτικό επίπεδο μελών • Δεξιότητες και κατάρτιση μελών μέσα από την εργασιακή προϋπηρεσία • Κύκλος επαφών με δυνητικούς συνεργάτες, μέσα από την εθελοντική ενασχόληση των μελών με εκδηλώσεις και ομάδες • Κύκλος γνωριμιών των μελών με δυνητικούς πελάτες • Δυνατότητα προσφοράς υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές • Δυνατότητα απασχόλησης των μελών στην Κοιν.Σ.Επ. με σύμβαση εντολής για το πρώτο διάστημα που τα έσοδα θα είναι περιορισμένα 	<ul style="list-style-type: none"> • Περιορισμένο αρχικό κεφάλαιο (κεφάλαιο κίνησης) που μπορούν να διαθέσουν τα ιδρυτικά μέλη για το πρώτο διάστημα λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ. • Είσοδος σε κλάδο με πιθανά έντονο ανταγωνισμό • Χρονικό διάστημα που απαιτείται για το brand awareness της επιχείρησης και τη γνωστοποίηση των υπηρεσιών και προϊόντων σε δυνητικούς πελάτες

Opportunities- Ευκαιρίες	Threats - Απειλές
<ul style="list-style-type: none"> • Δυνατότητα ένταξης σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα ΕΣΠΑ – αναμένεται εξειδικευμένο πρόγραμμα οικονομικής ενίσχυσης Κοιν.Σ.Επ. για την κάλυψη λειτουργικών δαπανών, αγορά εξοπλισμού, μισθολογικό κόστος ΝΘΕ • Δυνατότητα ένταξης σε προγράμματα στήριξης της απασχόλησης μέσω ΟΑΕΔ • Ύπαρξη κρίσιμης μάζας πελατών για εξειδικευμένες υπηρεσίες marketing & PR • Θετική στάση δυνητικών πελατών απέναντι στα συνεργατικά εγχειρήματα • Βελτίωση οικονομικού και επιχειρηματικού περιβάλλοντος στην εγχώρια αγορά 	<ul style="list-style-type: none"> • Ευκολία εισόδου ανταγωνιστών στον κλάδο • Μη κάλυψη οικονομικών υποχρεώσεων από πελάτες • Δυσκολία αλλαγής προμηθευτή, όταν υπάρχει μακροχρόνια συνεργασία

Πίνακας 5. Ανάλυση SWOT μιας Κοιν.Σ.Επ. που ξεκινά τη λειτουργία της



Έχει θέση η ηγεσία

στη συνεταιριστική ομάδα;

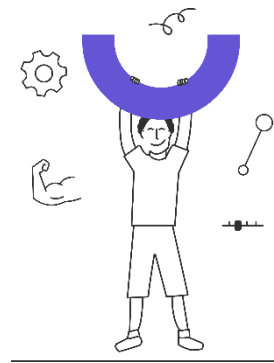
Η ηγεσία αποτελεί μια ατομική δεξιότητα με ολόένα και πιο αναγνωρισμένη σημασία για την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία των παραγωγικών ομάδων. Είναι με άλλα λόγια δεξιότητα ενός ή περισσότερων ατόμων, αλλά από αυτήν επωφελείται ολόκληρη η ομάδα. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι η ηγεσία είναι ως δεξιότητα περισσότερο σημαντική από άλλες. Για παράδειγμα, εξίσου σημαντική και απαραίτητη για την ομαλή λειτουργία και την αποδοτικότητα μιας ομάδας είναι η συνεργατικότητα, η ομαδικότητα, η δημιουργικότητα, η επίλυση προβλήματος. Και εξίσου απαραίτητα και σημαντικά για την ομάδα είναι όλα τα μέλη, τα οποία διαθέτουν ή και καλλιεργούν αυτές τις δεξιότητες.

Η ηγεσία είναι η ικανότητα ενός ατόμου να εμπνέει τα μέλη της ομάδας στην οποία συμμετέχει να ακολουθούν οδηγίες, με σκοπό την υλοποίηση ενός οράματος ή μιας σειράς από στόχους. Στην περίπτωση της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης, το μέλος που επιτελεί τον ηγετικό ρόλο χρειάζεται να καθορίσει στόχους, να αναπτύξει προγράμματα και σχέδια δράσης για την επίτευξη των στόχων αυτών και να κατανείμει εργασίες. Επίσης, μπορεί να χρειαστεί να λάβει αποφάσεις ή να επικοινωνήσει αποφάσεις σε μέλη, εργαζόμενα άτομα, εξωτερικούς συνεργάτες, να προσαρμόσει αποφάσεις ή να παρακολουθήσει την υλοποίησή τους. Επίσης, σε αυτό το μέλος αντιστοιχεί η ευθύνη να

παρέχει κίνητρα στα υπόλοιπα, και μάλιστα να διασφαλίζει θετικές προϋποθέσεις και συνθήκες εργασίας.

Η σημαντικότερη συμβολή της επιτυχημένης ηγεσίας στη λειτουργία της συνεταιριστικής ομάδας είναι ότι παρέχει έμπνευση στα μέλη μέσω του λόγου, των αντιλήψεων και της συμπεριφοράς του. Δίνει το παράδειγμα και αφυπνίζει συνειδήσεις, ενισχύοντας την πεποίθηση ότι τα μέλη συνεργάζονται προς έναν κοινωνικά σημαντικό στόχο και επιφέρει θετικές αλλαγές στη ζωή τους. Το μέλος που αναλαμβάνει τον ηγετικό ρόλο, και για όσο διάστημα διατηρεί το ρόλο αυτόν, χρειάζεται να είναι παθιασμένο με την αποστολή του συνεταιρισμού, ώστε να μπορεί και πείθει τα άλλα μέλη να επιδιώκουν υψηλά αποτελέσματα.

Κάθε ηγέτης μπορεί να έχει διαφορετικό στυλ ηγεσίας. Κάθε στυλ ηγεσίας έχει διαφορετικό πλεονέκτημα και μειονέκτημα. Κάθε στυλ ηγεσίας μπορεί να είναι περισσότερο κατάλληλο για μια περίοδο λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ.



Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα κάθε στυλ ηγεσίας; Ποιο στυλ είναι περισσότερο κατάλληλο κατά το ξεκίνημα της λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ.;

Στυλ ηγέτη	Πλεονέκτημα	Μειονέκτημα
Επιβλητικός	αμεσότητα	πτώση ηθικού
Παράδειγμα	κίνητρο	επιτήρηση
Συνεργάτης	επικοινωνία	αναποτελεσματικότητα
Προπονητής	βαθύτερη σύνδεση	κούραση
Οραματιστής	πρωτοπορία	ασάφεια
Δημοκράτης	πρωτοβουλία	καθυστερήσεις

Πίνακας 6. Βασικό πλεονέκτημα και μειονέκτημα κάθε στυλ ηγεσίας



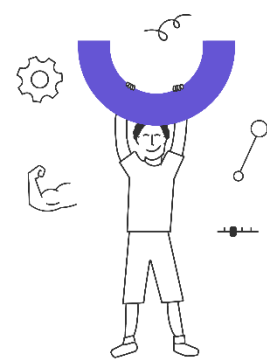
Γιατί δε φοβόμαστε τις συγκρούσεις

Σύγκρουση αποκαλούμε κάθε ασυμφωνία μεταξύ των μελών της συνεταιριστικής ομάδας, αλλά και ασυμφωνίες μεταξύ διαφορετικών ή αντιθετικών παραγόντων που χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψη ταυτόχρονα, όπως π.χ. το άτομο και το σύνολο, το άμεσο κέρδος και το μελλοντικό κέρδος, ο στόχος της αποδοτικότητας όλων των μελών και η ανάγκη του σεβασμού στις διαφορετικές δυνατότητες του κάθε μέλους.

Οι συγκρούσεις αποτελούν τον εφιάλτη των μελών μιας ομάδας και είναι αλήθεια ότι αρκετές ομαδικές εμπειρίες παίρνουν τέλος μετά από μια σύγκρουση. Όμως, ο λόγος για τον οποίον οι συγκρούσεις προκαλούν φόβο και αποφεύγονται με κάθε προσπάθεια, δεν είναι το καταστροφικό αποτέλεσμα τους για την ομάδα, αλλά οι ελλειπείς δεξιότητές μας, ώστε να τις διαχειριστούμε προς όφελος της ομάδας. Οι μύθοι που κυκλοφορούν σχετικά με τις συγκρούσεις καλλιεργούν το φόβο για αυτές. Κάποιους από αυτούς τους μύθους μπορεί να τους έχετε αναπαράγει κι εσείς, στις καθημερινές σας συζητήσεις.

Μύθοι για τις συγκρούσεις

- «Τα καλά άτομα δε συγκρούονται.»
- «Η σύγκρουση συνεπάγεται καβγά.»
- «Μια ομάδα ανθρώπων που δουλεύει καλά δεν έχει συγκρούσεις.»

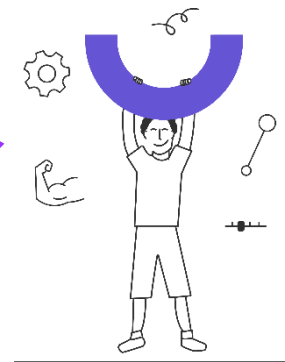


Αλήθειες για τις συγκρούσεις

«Οι άνθρωποι και οι σχέσεις αποτελούμαστε από εσωτερικές και εξωτερικές συγκρούσεις.»

«Ο καυγάς είναι ένας τρόπος να λύσεις μια σύγκρουση, αλλά όχι φυσικά ο πιο αποτελεσματικός.»

«Μια ομάδα ανθρώπων που δουλεύει καλά μαζί, κάνει τις συγκρούσεις ευκαιρίες για εξέλιξη και ωρίμανση.»



Πολλές φορές οι συγκρούσεις μπορεί να μην εκφράζονται ανοιχτά, αλλά αν εκφραστούν, τότε αποκαλύπτεται ότι προκύπτουν από κοινές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν όλα τα μέλη ή από ασάφειες που διατηρούνται. Για παράδειγμα, οι ασαφείς ρόλοι και τα όρια στη δουλειά, οι ασαφείς στόχοι και η αναποτελεσματική επικοινωνία είναι ορισμένες συχνές πηγές σύγκρουσης. Άλλες συχνές πηγές είναι η πίεση του χρόνου, ο ανταγωνισμός για τους πόρους και τον έλεγχο των πόρων και οι προηγούμενες ματαιώσεις που μπορεί να έχουν ζήσει τα μέλη της ομάδας, κατά τη συμμετοχή τους σε άλλες ομάδες ή κατά την εργασία.

Εσύ τι είδους σχέση έχεις με τις συγκρούσεις; Μια ενδιαφέρουσα άσκηση που μπορούν να κάνουν τα μέλη της συνεταιριστικής ομάδας, είναι να κατανοήσουν τη σχέση που έχουν με τις συγκρούσεις. Δοκιμάστε να

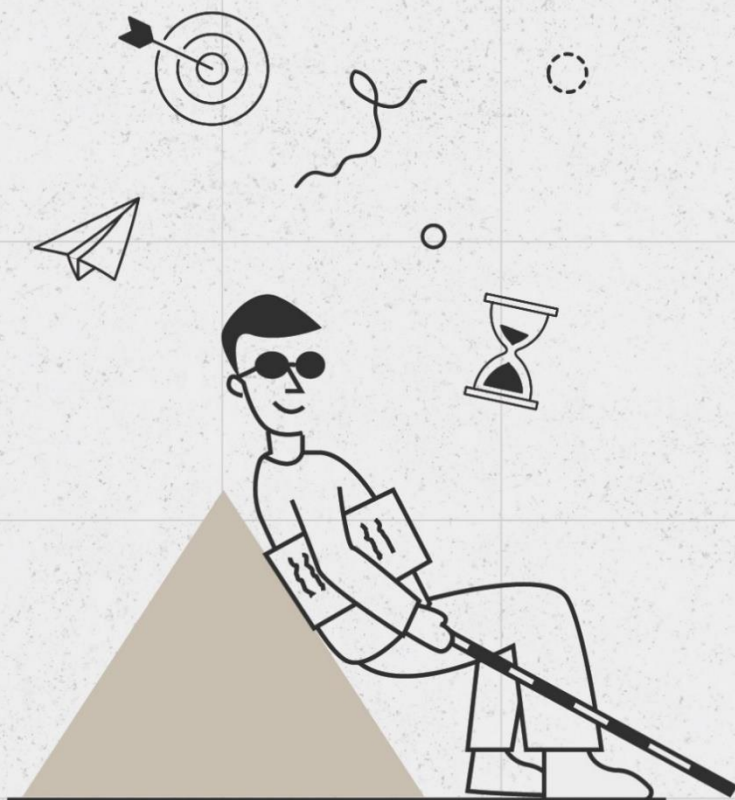
απαντήσετε στις ερωτήσεις του πίνακα. Στη συνέχεια, βάλτε στόχο να βελτιώσετε κατά ένα βαθμό τη σχέση σας με τις συγκρούσεις. Τι χρειάζεται να γίνεται διαφορετικά από εσένα και τι χρειάζεται να γίνεται διαφορετικά από την ομάδα, προκειμένου να μπορέσεις να πετύχεις το στόχο σου σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα (π.χ. τρεις μήνες);

Πώς διαχειρίζεσαι μια σύγκρουση;	Σχεδόν ποτέ 1	Σπάνια 2	Μερικές φορές 3	Συχνά 4	Σχεδόν πάντα 5
Συζητώ το θέμα ανοιχτά					
Αποφεύγω τη διαφωνία					
Προσπαθώ να διασφαλίσω ότι οι θέσεις μου θα υπερισχύσουν					
Πιστεύω στην επίλυση διαφορών, ώστε να επιτευχθεί ένας κοινός στόχος					
Πιστεύω σε μια λύση δούνη και λαβείν					
Επιμένω μέχρι την επίλυση του θέματος					
Αποφεύγω τις αντιπαραθέσεις					

Πίνακας 7. Ερωτηματολόγιο άσκησης «Εσύ και η σύγκρουση»

7

Ενδυνάμωση ικανοτήτων μέσα από βιωματικές ασκήσεις εργασιακής ετοιμότητας & group-coaching για ΑμεΑ & φροντιστές



CoopAbility



Η ΕΝΟΤΗΤΑ 7 ΜΕ ΑΠΛΑ ΛΟΓΙΑ



Η ομάδα μας έχει κάποια χαρακτηριστικά.
Τα θετικά χαρακτηριστικά της ομάδας
μπορούμε να τα πούμε με λόγια,
αλλά μπορούμε να τα δείξουμε και με εικόνες.
Μερικές φορές η εικόνα έχει πολλά νοήματα.
Αν μπω σε μια Κοιν.Σ.Επ.
μπορώ να σχεδιάσω εικόνες
που να δείχνουν
θετικά χαρακτηριστικά της Κοιν.σ.Επ.



Τα καλά πράγματα στα οποία πιστεύουμε
είναι οι αξίες μας.
Αξίες είναι η φιλία, η προσφορά,
αλλά αξίες είναι και η διασκέδαση και η φήμη.
Σε μια ομάδα με πολλά μέλη
κάθε μέλος έχει διαφορετικές αξίες.
Χρειάζεται να πούμε ποιες είναι οι αξίες μας.
Μετά χρειάζεται να αποφασίσουμε
ποιες θα είναι οι αξίες της ομάδας μας.



Συχνά στην Κοιν.Σ.Επ. έχουμε προβλήματα.
Το πρόβλημα είναι μια ευκαιρία
να βρούμε λύση και να γίνουμε καλύτεροι.
Πρώτα πρώτα χρειάζεται να μιλάμε ανοιχτά.
Να μην κρύβουμε τα προβλήματα.
Μετά σκεφτόμαστε τα καλά μας στοιχεία,
που θα βοηθήσουν να λύσουμε το πρόβλημα.
Όπως η υπομονή και η συνεργασία.
Ακόμη σκεφτόμαστε τι μας λείπει
για να λύσουμε το πρόβλημα.
Θέλουμε γνώσεις; Θέλουμε πρόγραμμα;
Τέλος, σκεφτόμαστε δυο ή τρεις λύσεις
και διαλέγουμε την πιο κατάλληλη.



Σε μια ομάδα με πολλά μέλη
συχνά έχουμε προβλήματα.
Μερικές φορές συμπεριφερόμαστε
με τρόπο που δε μας αρέσει.
Χρειάζεται να σκεφτούμε τις αξίες, δηλαδή
τα καλά πράγματα στα οποία πιστεύουμε.
Μετά θα σκεφτούμε αν προτιμάμε
να φερόμαστε αντίθετα με τις αξίες
ή σύμφωνα με τις αξίες.

ΤΙ ΘΑ ΜΕΛΕΤΗΣΩ ΣΤΗΝ ΕΝΟΤΗΤΑ 7

- ▲ Το οικόσημο
- ▲ Το διαμάντι των αξιών
- ▲ Μικρά βήματα για τη λύση των προβλημάτων
- ▲ Σημείο επιλογής

Ερωτήσεις για προβληματισμό

- ▲ Πώς φαντάζομαι τη συνεταιριστική ομάδα μας δέκα χρόνια μετά;
- ▲ Πώς θέλω να μιλάει τότε για εμάς ο κόσμος;
- ▲ Πώς θέλω να νιώθω τότε για τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας;
- ▲ Πώς θέλω να νιώθουν τότε τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας για εμένα;
- ▲ Ποιες ενέργειες χρειάζεται να κάνω από τώρα για να το πετύχω τότε αυτό;
- ▲ Ποιες ενέργειες χρειάζεται να αποφύγω από τώρα για να το πετύχω τότε αυτό;



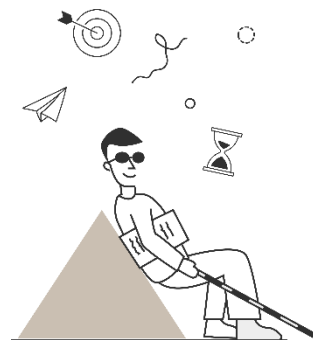
Το οικόσημο

Πολλές φορές τα λόγια δεν είναι αρκετά για να εκφράσουμε το πώς αισθανόμαστε για τον εαυτό μας ή για τη συνεταιριστική ομάδα μας. Εξάλλου, οι εικόνες μεταφέρουν πολλά νοήματα με συνθετικό τρόπο και λειτουργούν ως σύμβολα που όχι μόνο περιγράφουν αλλά και εμπνέουν. Η άσκηση του οικόσημου μπορεί να αξιοποιηθεί κατά το ξεκίνημα της λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ., βοηθώντας τα μέλη να εμπνευστούν, αλλά και να εμπνεύσουν το ένα το άλλο. Κάθε μέλος έχει το δικό του οικόσημο, αλλά όλα τα μέλη συμμαχούν για τη δημιουργία και λειτουργία της Κοιν.Σ.Επ..

Κάθε μέλος έχει 10-15 λεπτά, για να σχεδιάσει το οικόσημό του. Χρησιμοποιήστε στυλό, μολύβι, έγχρωμους μαρκαδόρους ή ξυλομπογιές, που τυχόν έχετε στη διάθεσή σας. Μπορείτε να χωρίσετε το οικόσημο σε τέσσερις ενότητες. Για να συμπληρώσετε κάθε ενότητα, σκεφτείτε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- ▲ Ποιες δεξιότητες ηγεσίας διαθέτω;
- ▲ Ποιες είναι οι αξίες μου που βοηθούν τους άλλους;
- ▲ Ποια είναι κάποια πρόσφατα επιτεύγματά μου και πώς αισθάνομαι για αυτά;
- ▲ Τι μου αρέσει στην εργασία, με βάση τις προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες μου;

Μόλις ολοκληρώσετε το οικόσημό σας, μπορείτε, αν θέλετε, να το εξηγήσετε στην ομάδα. Είναι, επίσης, χρήσιμο να αναλογιστείτε τη δραστηριότητα, να εξετάσετε ποια από τις τέσσερις ενότητες του οικοσήμου ήταν πιο εύκολη, να συμπληρώσετε και σε τι ποσοστό πιστεύετε ότι το οικόσημό σας μπορεί να αναρτηθεί σαν λάβαρο σε μια σκόπιμη συμμαχία μαζί με τα οικόσημα των υπόλοιπων μελών της ομάδας σας.





Το διαμάντι των αξιών

Οι αξίες είναι οι σαφείς ή υπονοούμενες αντιλήψεις για το επιθυμητό και ιδανικό είτε ενός ατόμου είτε μιας ομάδας. Οι αξίες επηρεάζουν την επιλογή προτύπων, μέσων και ενεργειών, και την ιεράρχηση προτεραιοτήτων. Οι αξίες λειτουργούν ως κίνητρα που ενεργοποιούν και ενδυναμώνουν, αλλά και ως πυξίδες που βοηθούν να ελέγχουμε τακτικά αν κινούμαστε προς τις σωστές κατευθύνσεις.

Ορισμένες αξίες είναι περισσότερο ατομικές και άλλες περισσότερο ομαδικές. Επιπλέον, σε μια ομάδα με πολλά μέλη, όπως είναι μία Κοιν.Σ.Επ., είναι φυσικό να μη μοιράζονται όλα τα μέλη όλες τις αξίες. Δηλαδή, κάποιες αξίες μπορεί να είναι κοινές και να κινητοποιούν όλα ή τα περισσότερα μέλη, ενώ άλλες αξίες μπορεί να εμπνέουν μόνο ένα μέλος και να αφήνουν τα υπόλοιπα μέλη αδιάφορα.

Πριν την επίσημη έναρξη της λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ., αλλά και κατά τη διάρκειά της, είναι σημαντικό τα μέλη της ομάδας να αναλογιστούν τις αξίες τους και να προσπαθήσουν να φωτίσουν τις αξίες εκείνες που μοιράζονται από κοινού. Η άσκηση του διαμαντιού των αξιών μπορεί να φανεί ιδιαίτερα βοηθητική. Και μπορεί να επαναληφθεί σε επόμενες φάσεις της λειτουργίας της Κοιν.Σ.Επ., αν τα μέλη τροποποιηθούν ή μεταβληθούν οι προτεραιότητες και οι στόχοι.

Αποδοχή	Αποφασιστικότητα	Πρόκληση	Ασφάλεια
Επίτευξη στόχων	Ανακάλυψη	Ακεραιότητα	Πρόοδος
Τέχνες	Σχεδιασμός	Ανάπτυξη	Ηθική
Επίγνωση	Περιβάλλον	Διασκέδαση	Κοινότητα
Ομορφιά	Συμπόνια	Πνευματικότητα	Συνεργασία
Αλλαγή	Υπεροχή	Αυτοσεβασμός	Τιμιότητα
Ανταγωνισμός	Αποτελεσματικότητα	Υγεία	Στοργή
Συμπόνια	Κομψότητα	Ποιότητα	Αναγνώριση
Πατρίδα	Ηθική	Μυστικότητα	Ισότητα
Δημιουργικότητα	Αποδοτικότητα	Αρμονία	Βελτίωση
Ποικιλία	Ενθουσιασμός	Ελευθερία	Οικογένεια
Γρήγορος ρυθμός	Χαρά	Πείραμα	Χιούμορ
Ακτινοβολία	Ηρεμία	Έμπνευση	Πρόγραμμα
Πάθος	Φήμη	Αυτοέκφραση	Έμπνευση
Διδασκαλία	Περιπέτεια	Δημοκρατικότητα	Πλούτος
Επιρροή	Οργάνωση	Λογοδοσία	Διανόηση
Πνευματικότητα	Παιχνίδι	Φιλία	Σταθερότητα

Πίνακας 8. Κατάλογος αξιών

Διαβάστε τον πίνακα αξιών και τσεκάρτε αυτές που σας ταιριάζουν. Επιλέξτε πέντε αξίες που είναι οι πιο σημαντικές για εσάς. Προσπαθήστε να συμπεριλάβετε σε αυτές τις πέντε αξίες που σημαίνουν κάτι αρκετά διαφορετικό.

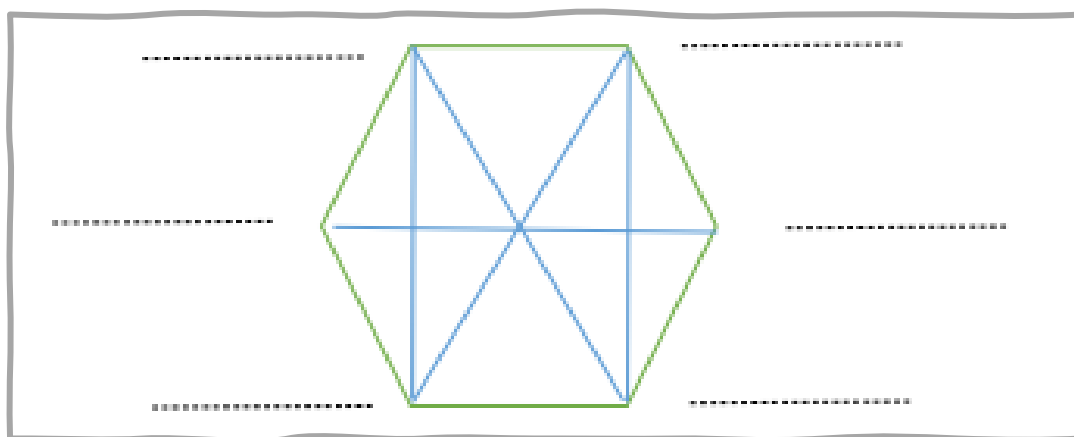
Διαθέστε πέντε έως δέκα λεπτά για να συζητήσετε με τα μέλη της ομάδας τι σημαίνει κάθε μία από τις πέντε αξίες για εσάς.

Συγκεντρώστε τις πέντε αξίες κάθε μέλους σε έναν κοινό κατάλογο.

Υπογραμμίστε τις αξίες που επέλεξαν παραπάνω από ένα μέλη και εμφανίζονται παραπάνω από μία φορά σε αυτόν τον κατάλογο.

Υπογραμμίστε επίσης τις αξίες που εμφανίζονται μόνο μια φορά, αλλά σημαίνουν κάτι παρόμοιο (πχ Περιπέτεια, Αλλαγή ή Σταθερότητα, Ασφάλεια).

Σημειώστε έξι από τις κοινές αξίες στο ακόλουθο διαμάντι αξιών της ομάδας. Αποφασίστε από κοινού αν χρειαστεί να επιλέξετε.



Εικόνα 13. Το διαμάντι των αξιών της ομάδας

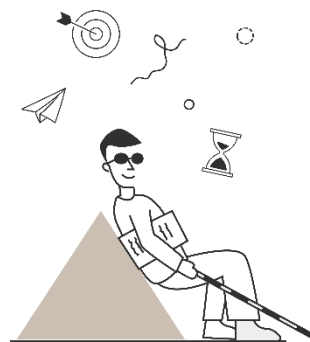


Μικρά βήματα για την επίλυση προβλημάτων

Κατά τη συνεργασία στο πλαίσιο μιας Κοιν.Σ.Επ. συχνά προκύπτουν προβλήματα. Όμως τα προβλήματα, όταν εκφράζονται ανοιχτά, έχουν και οφέλη! Ποια είναι τα οφέλη των προβλημάτων που εκφράζονται ανοιχτά;

- ▲ Γνωρίζεις τον εαυτό σου και τον άλλον καλύτερα.
- ▲ Νιώθεις ότι μπορείς να εισάγεις νέες ιδέες και ότι η ομάδα σε ακούει.
- ▲ Νιώθεις ότι η ομάδα μπορεί να συνθέσει διαφορετικές απόψεις.
- ▲ Βελτιώνεις τις δεξιότητες επικοινωνίας σου.
- ▲ Μειώνεις τη συσσώρευση του στρες.
- ▲ Μαθαίνεις να σέβεσαι τις διαφορές με τους άλλους ανθρώπους.
- ▲ Ζεις, εργάζεσαι μέσα σε μια πιο ευχάριστη ατμόσφαιρα.

Το σημαντικότερο όφελος που προκύπτει από την ανοιχτή έκφραση των προβλημάτων είναι ότι ανοίγονται δρόμοι για την επίλυσή τους. Αφού το πρόβλημα γνωστοποιηθεί, μπορούν οι πόροι, οι εμπειρίες, οι ήδη κατακτημένες δεξιότητες, που διαθέτουν είτε τα μέλη της ομάδας μας είτε η ομάδα ως σύστημα, να ενεργοποιηθούν για την επίλυση.



Παρακάτω σημειώνονται μικρά βήματα που μπορούν να οδηγήσουν στην επίλυση προβλημάτων που παρουσιάζονται κατά τη συνεργασία των μελών της Κοιν.Σ.Επ.

Βήμα 1^ο

Ορίζουμε το πρόβλημα θετικά.

Απαριθμούμε τις ήδη κατακτημένες δεξιότητές μας που μπορούν να συμβάλουν στην επίλυση. Π.χ. Υπάρχει προηγούμενη εμπειρία; Μήπως διαθέτουμε διεξοδικότητα; Μήπως υπομονή; Κίνητρο;

Βήμα 2^ο

Περιγράφουμε τις μαθησιακές εμπειρίες.

Απαριθμούμε τα όσα χρειάζεται να καλλιεργήσουμε, για να επιλύσουμε το πρόβλημα. Π.χ. Μήπως χρειαζόμαστε καλύτερο συντονισμό; Μήπως θέλει βελτίωση η εσωτερική ροή της πληροφορίας;

Βήμα 3^ο

Προτείνουμε λύσεις

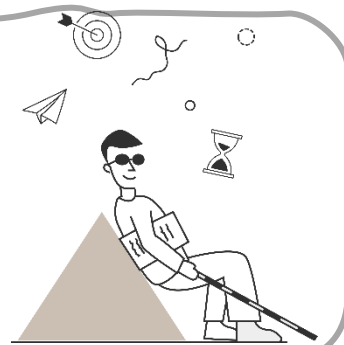
Απαριθμούμε τουλάχιστον δύο λύσεις. Θυμόμαστε ότι κάθε δίλημμα μοιάζει ανεπίλυτο και ότι όποια λύση και αν επιλέξουμε, εκ των υστέρων μπορεί να μετανιώσουμε. Όμως στόχος δεν είναι η λύση, αλλά η εμπειρία της επίλυσης.



Σημείο επιλογής

Κατά τη λειτουργία της Κοιν.Σ.Επ., και παρότι η συνεταιριστική ομάδα θα ωριμάζει και θα δένεται περισσότερο, είναι βέβαιο ότι θα προκύψουν απαιτητικές καταστάσεις. Για παράδειγμα, κάποια υπηρεσία ή προϊόν δε θα είναι τόσο κερδοφόρο όσο υπολογίστηκε αρχικά, εξελίξεις στην οικογενειακή ζωή των μελών μπορεί να μεταβάλλουν το χρόνο που μπορούν να εργάζονται για την Κοιν.Σ.Επ., η διαφορετική αισθητική των μελών για λογότυπα μπορεί να καθυστερεί σημαντικές αποφάσεις σχετικά με την προώθηση υπηρεσιών και προϊόντων. Όταν οι καταστάσεις είναι απαιτητικές, κατακλυζόμαστε από αρνητικές σκέψεις και συναισθήματα και αρχίζουμε να συμπεριφερόμαστε «μακριά από» τις αξίες μας.

Όταν η συνεταιριστική ομάδα αντιμετωπίσει απαιτητικές καταστάσεις και τα μέλη δυσκολεύονται να επικοινωνήσουν, είναι η ώρα για την άσκηση του σημείου επιλογής.



Σε αυτήν την άσκηση τα μέλη της ομάδας απαντούν σε μια σειρά από ερωτήσεις ατομικά, αλλά την ίδια ώρα και στον ίδιο χώρο, δια ζώσης ή διαδικτυακά. Έτσι, όλα τα μέλη ακολουθούν παράλληλα έξι βήματα, για να εξερευνήσουν τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους θα μπορούσαν να διαχειριστούν την απαιτητική κατάσταση.

Βήμα 1: Περιγράψε τη δύσκολη κατάσταση που αντιμετωπίζετε.

Βήμα 2: Προσδιόρισε τα εμπόδια. Ποιες αρνητικές σκέψεις, συναισθήματα και σωματικές αισθήσεις έχουν εμφανιστεί σε σχέση με αυτήν την κατάσταση;

Βήμα 3: Προσδιόρισε τα βοηθητικά στοιχεία. Ποιες δεξιότητες και δυνατότητες μπορείς να χρησιμοποιήσεις, για να συμπεριφερθείς σύμφωνα με τις αξίες σου σε αυτήν την απαιτητική κατάσταση;

Βήμα 4: Σκέψου τη συμπεριφορά σου «μακριά από» τις αξίες. Ποιες ενέργειες, αν τις κάνεις σε αυτήν την απαιτητική κατάσταση, θα σε απομακρύνουν από το άτομο που θέλεις να είσαι;

Βήμα 5: Προσδιόρισε τις συμπεριφορές σου «κοντά» στις αξίες. Ποιες ενέργειες, αν τις κάνεις σε αυτήν την απαιτητική κατάσταση, θα σε οδηγήσουν προς το άτομο που θέλεις να είσαι;

Βήμα 6: Κάνε μια επιλογή. Έφτασες στο σημείο επιλογής. Υπάρχουν δύο κατευθύνσεις που μπορείς να ακολουθήσεις από εδώ και πέρα: μπορείς είτε να προχωρήσεις προς ή μακριά από τις αξίες σου. Σημείωσε ανοιχτά και χωρίς κριτική ό,τι σκέφτεσαι και τι αισθάνεσαι αυτήν τη στιγμή. Τώρα μπορείς να συνομιλήσεις και πάλι με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας σου.

CoopAbility



Πορεία Υγείας, Κ. Καρτάλη 297, Βόλος
24210 58128 | info@poreia-ygeias.gr

www.poreia-ygeias.gr

