



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ



**ΤΕΙ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

ΚΟΤΤΑΡΙΔΟΥ ΜΑΡΙΑ

**«ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ
ΣΤΗΝ ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ
ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ»**



**Διπλωματική Εργασία για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης**

Πειραιάς, 2009



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ



**ΤΕΙ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

ΚΟΤΤΑΡΙΔΟΥ ΜΑΡΙΑ

**«ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ
ΣΤΗΝ ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ
ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ»**



Επιβλέπων Καθηγητής : Δρ. Στ. Χατζηδήμα

**Μελέτη για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης**

Πειραιάς, 2009

Π Ε Ρ Ι Λ Η Ψ Η

Η εργασία αυτή αναφέρεται στην Αποασυλοποίηση όπως εφαρμόστηκε από το Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών για τα άτομα με Νοητική Υστέρηση. Περιγράφονται οι διαδικασίες που ακολουθήθηκαν όσον αφορά την εκπαίδευση του προσωπικού και των ενοίκων, η φάση της προετοιμασίας και η φάση της διαβίωσής τους στην κοινότητα σε δομές όπως ξενώνες και προστατεμένα διαμερίσματα. Στην έρευνα που διεξήχθη το Προσωπικό Φροντίδας ερωτήθηκε σχετικά με την εμπειρία του αυτή και την επάρκεια της εκπαίδευσης που του παρείχε το Θεραπευτήριο.

Η ομάδα παρέμβασης στο αρχικό στάδιο και ακολούθως η Πολυκλαδική Ομάδα και ο Επιστημονικά Υπεύθυνος, συνέβαλαν μέσα από διαδικασίες μάθησης, όπως είναι η παρότρυνση, η καθοδήγηση, η εκπαίδευση και η εφαρμογή στην πράξη στο να επιτευχθεί η ολοκλήρωση του προγράμματος αποασυλοποίησης.

Το προσωπικό φροντίδας ανταποκρινόμενο στις απαιτήσεις του προγράμματος αποασυλοποίησης καθώς και στα καθήκοντα και στο νέο του ρόλο κατάφερε να βελτιώσει μέσω της εκπαίδευσης, τόσο το επίπεδο των γνώσεών του, όσο και τις εργασιακές του συνθήκες.

A B S T R A C T

This study refers to the rehabilitation program put into practice by the Athens Children's Sanatorium of Chronic Disorders for mentally retarded children.

It outlines the procedures followed with reference to both staff and patient instruction, during the stages of preparation, and later rehabilitation into the community by means of hostels or special care accommodation.

In the research carried out the special care staffs were questioned in relation to the training given at the Sanatorium.

The intervention group in the primary stage, followed by the many branched team and the scientific team in charge through instructing proceedings such as stimulation and guidance counseling, the education and the application in order to accomplish the completion of the rehabilitation program. Their duties and their new role managed to improve through the instruction, concerning both the level of knowledge and the quality of working conditions.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την Καθηγήτρια μου κα Χατζηδήμα γιατί ήταν πάντα διαθέσιμη και υποστηρικτική σε ότι χρειαζόμουν σχετικά με την εκπόνηση της πτυχιακής μου εργασίας.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους Καθηγητές του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη «Διοίκηση της Υγείας» για την ευκαιρία που μου έδωσαν να διευρύνω τον ορίζοντα των γνώσεων μου.

Θερμά ευχαριστώ στους φίλους μου Μαρία Δούκα και Γιάννη Παπαδόπουλο για την ηθική υποστήριξή τους όλο το χρονικό διάστημα της προσπάθειας εκπόνησης της εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύζυγό μου, τα παιδιά μου και τη μητέρα μου για την υπομονή που επέδειξαν όλο το διάστημα των σπουδών μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	6
ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	6
1.1. ΜΟΡΦΩΣΗ (EDUCATION)	7
1.2. ΜΑΘΗΣΗ (LEARNING)	9
1.3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (TRAINING)	10
1.4. ΠΡΟΓΥΜΝΑΣΗ (COACHING)	13
1.5. ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ (MENTORING)	15
1.6. ΑΝΑΠΤΥΞΗ (DEVELOPMENT)	18
1.7. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	19
1.8. Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΙΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	27
ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ	27
2.1. Η ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ	27
2.2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΑΣΥΛΙΑΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ	30
2.3. ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ	37
2.4. Ο ΞΕΝΩΝΑΣ ΩΣ ΜΟΝΑΔΑ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	44
Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΞΕΝΩΝΑ ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟΥ ΧΡΟΝΙΩΝ ΠΑΘΗΣΕΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΑΘΗΝΩΝ	44
3.1. ΑΠΟ ΤΟ ΑΣΥΛΟ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΑΛΛΑΓΕΣ	44
3.2. Η ΔΙΑΒΙΩΣΗ ΣΤΟΝ ΞΕΝΩΝΑ – ΤΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	50
3.3. Ο ΠΟΛΥΔΙΑΣΤΑΤΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟΝ ΞΕΝΩΝΑ	52
3.4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΣΤΟΝ ΞΕΝΩΝΑ	54
3.5. ΤΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟ ΧΡΟΝΙΩΝ ΠΑΘΗΣΕΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΑΘΗΝΩΝ	57
3.5.1. Περιγραφή του Φορέα «Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών» ..	57
3.5.2. Η προετοιμασία των ενοίκων για την ένταξή τους στον ξενώνα	59
3.5.3. Η εκπαίδευση του προσωπικού	60

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	63
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ	63
4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	63
4.2 ΣΤΟΧΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ	64
4.3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	64
4.3.1. Συλλογή δεδομένων	64
4.3.2. Μεταβλητές	65
4.3.3. Δειγματοληψία	66
4.4. ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	66
4.5. ΤΗΡΗΣΗ ΚΑΝΟΝΩΝ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑΣ	67
4.6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	68
4.6.1. Παρουσίαση των ευρημάτων της έρευνας	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	99
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	99
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	105
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	109
ΑΓΓΛΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	111
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	113
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΔΙΑΒΙΩΣΗ ΣΕ ΔΟΜΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ	114

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Επέλεξα να ασχοληθώ με το θέμα της Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού που εργάζεται στην Αποασυλοποίηση των Ατόμων με Νοητική Υστέρηση, γιατί είναι ένα θέμα που έχει απασχολήσει τις τελευταίες δεκαετίες την διεθνή κοινότητα.

Η αποασυλοποίηση συνδέεται στενά με την κοινωνία των πολιτών και τις ιδέες περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων που γνωρίζουν άνθιση τις τελευταίες δεκαετίες. Στο πλαίσιο αυτό οι περισσότερες Κυβερνήσεις προσπάθησαν να δημιουργήσουν προγράμματα με σκοπό την έξοδο των ανθρώπων που πάσχουν από τα ιδρύματα.

Η πολύχρονη εμπειρία μου στην Ιδρυματική Περίθαλψη και στην συνέχεια στην αποασυλοποίηση ως Κοινωνικού Λειτουργού στην πρώτη γραμμή φροντίδας των ατόμων με ειδικές ανάγκες, μου δημιούργησε το ενδιαφέρον να εμβαθύνουμε στις θεωρίες που συνδέονται με την αποασυλοποίηση και την εκπαίδευση του προσωπικού. Η Εκπαίδευση αυτή είχε σαν σκοπό να προετοιμάσει το προσωπικό ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στις καινούργιες απαιτήσεις που προέκυψαν από την μετακίνηση των ατόμων με προβλήματα από το ίδρυμα στην κοινότητα. Ένα μέρος της αποασυλοποίησης λοιπόν, είναι η εκπαίδευση του προσωπικού που καλέστηκε από μία κλειστή-ιδρυματική μονάδα που εργαζόταν, να λειτουργήσει μέσα σε μία μικρή πολυκλαδική ομάδα, να αλλάξει καθήκοντα και να ανταποκριθεί στις νέες τάσεις που επικρατούν για την διαβίωση των ατόμων με αναπηρίες.

Στο πλαίσιο της επαγγελματικής απασχόλησής μου στο Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών, αναμείχθηκα ουσιαστικά στον τομέα της εκπαίδευσης του προσωπικού και αυτή την εμπειρία μου καταγράφω σε αυτή την πτυχιακή εργασία.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το αυξανόμενο ενδιαφέρον για την δημιουργία δομών στην κοινότητα μέσα από τις διαδικασίες της αποασυλοποίησης είχε σαν αποτέλεσμα την δημιουργία μικρών δομών στην κοινότητα προκειμένου να ενταχθούν άτομα με προβλήματα υγείας που διαβιούσαν σε μεγάλες ιδρυματικές μονάδες. Αν και η μεταρρύθμιση στον χώρο αυτό ξεκίνησε από τον χώρο της ψυχικής υγείας, εν τούτοις η εφαρμογή της απασχόλησε και τις προνοιακές μονάδες στις οποίες συνωστίζονταν μεγάλος αριθμός ατόμων που έπασχαν από ένα συνδυασμό ψυχιατρικών και νοητικών προβλημάτων.

Μία από τις κατηγορίες των ατόμων που φιλοξενούνται στα ασυλιακού τύπου ιδρύματα είναι αυτά που πάσχουν από νοητική υστέρηση. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας η νοητική υστέρηση είναι μία κατάσταση όπου το άτομο εμφανίζει μία γενικευμένη μειονεξία σε όλες τις εκφάνσεις της ανάπτυξής του, εμφανίζει δηλαδή προβλήματα στην λεκτική, γνωστική και κοινωνική του ανάπτυξη (www.who.int). Επειδή οι νοητικά υστερούντες, λόγω έλλειψης δομών, εισάγονταν στα άσυλα για ψυχικά ασθενείς, γι αυτό και οι υπηρεσίες στην κοινότητα που δημιουργήθηκαν συμπεριέλαβαν και αυτή την κατηγορία των ατόμων.

Ειδικότερα, σχεδόν 20 χρόνια μετά τον Νόμο για την Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση Ν.815/84 και αφού δημιουργήθηκε ένας αριθμός ξενώνων στους οποίους φιλοξενούνται οι ψυχικά ασθενείς των μεγάλων ψυχιατρείων, η προσπάθεια αυτή επεκτάθηκε και σε άλλους φορείς που είχαν σαν αντικείμενο ασθένειες πέραν της ψυχικής υγείας.

Η Αποασυλοποίηση σαν νέος τρόπος φροντίδας των ατόμων με αναπηρίες περιλαμβάνει τα εξής κύρια χαρακτηριστικά:

1. την δυνατότητα των δομών να λειτουργούν σαν αυτόνομες οικονομικές οντότητες μέσω των συναλλαγών που αναπτύσσονται μέσα στην κοινότητα
2. την ορθολογική διαχείριση των προσφερόμενων υπηρεσιών με βάση την εξατομικευμένη προσέγγιση των αναγκών τους

3. την αποφυγή στιγματισμού εφόσον το άτομο δεν απομονώνεται και δεν ιδρυματοποιείται
4. την ανάπτυξη ενός μοντέλου φροντίδας βασισμένου στα ανθρώπινα δικαιώματα των ανθρώπων με αναπηρία και
5. την αλλαγή στο ρόλο του προσωπικού ώστε να παρέχονται ποιοτικά αναβαθμισμένες υπηρεσίες (Mansell, 2006).

Μία από τις μονάδες που εντάχθηκε στο Πρόγραμμα Αποασυλοποίησης ήταν το Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών. Η ανάγκη για ένταξη του σε πρόγραμμα αποασυλοποίησης και δημιουργίας δομών στην κοινότητα έγινε επιτακτική γιατί τα παιδιά, που όπως αναφέρει και ο τίτλος του που περιέθαλπε είχαν γίνει ενήλικες και κρατούσαν την θέση τους στο Θεραπευτήριο. Αυτό σήμαινε ότι δεν μπορούσαν να εισαχθούν νέα περιστατικά και μάλιστα αν ήταν παιδιά δεν θα μπορούσαν να συνυπάρξουν στον ίδιο χώρο με άλλους με δυσκολίες ενήλικους. Επίσης το πρόβλημα αυτό έκανε φανερή την έλλειψη δομών που θα μπορούσαν να μεταφερθούν τα άτομα αυτά που ήταν πλέον ενήλικες. Άρα η συμμετοχή του Θεραπευτηρίου σε πρόγραμμα δημιουργίας ξενώνων και προστατευμένων διαμερισμάτων, ήταν πλέον μονόδρομος.

Υπό αυτές τις συνθήκες οι εργαζόμενοι που θα μπορούσαν να στελεχώσουν άμεσα τις δομές αυτές ήταν το υπάρχον προσωπικό του Θεραπευτηρίου. Το προσωπικό αυτό δεν ήταν προετοιμασμένο ή εκπαιδευμένο κατάλληλα για να ανταποκριθεί στα καθήκοντα του στις νέες δομές. Αποτέλεσμα τούτου ήταν να ξεκινήσει ένα διάστημα προσαρμογής για προσωπικό και ασθενείς. Και οι δυο ομάδες επιλέχτηκαν με προσοχή. Στην περίπτωση των ασθενών επιλέχτηκαν οι πιο λειτουργικοί, ενώ στην περίπτωση του προσωπικού έπρεπε να υπάρχει μια στοιχειώδης επιθυμία να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα αποασυλοποίησης. Η μετάβαση αυτή δεν έγινε ξαφνικά. Προηγήθηκε ένας χώρος προσομοίωσης στον οποίο φάνηκε στην πράξη η δυνατότητα προσαρμογής. Ταυτόχρονα η εκπαίδευση στις δραστηριότητες ενός ξενώνα ήταν συστηματική. Σε αυτή βοήθησε η Ομάδα Παρέμβασης η οποία συστάθηκε ακριβώς για να ολοκληρώσει αυτόν τον σκοπό. Μέθοδοι όπως αυτές της προσπάθειας για μάθηση, της εκπαίδευσης, της καθοδήγησης, της παρότρυνσης και της άτυπης μόρφωσης επιστρατεύθηκαν για να προετοιμάσουν το προσωπικό γι' αυτό το εγχείρημα. Οι μέθοδοι αυτοί χρησιμοποιούνται στους Οργανισμούς για την

εκπαίδευση προσωπικού και είναι εναλλακτικές μέθοδοι της μόρφωσης που παρέχεται από το τυπικό δίκτυο εκπαίδευσης. Επειδή εμπεριέχουν πέρα από τις θεωρητικές ένα συνδυασμό με πρακτικές δεξιότητες γι' αυτό θεωρούνται πρακτικοί τρόποι μάθησης και εξ ίσου αποτελεσματικοί. Ας μη ξεχνάμε ότι οι ενήλικες μαθαίνουν καλύτερα όταν κάτι το εφαρμόζουν καθώς επίσης ότι δεν είναι εύκολο για γυρίσουν πίσω στις σχολικές αίθουσες για να μορφωθούν, διότι δεν διαθέτουν αρκετό χρόνο.

Κατόπιν τούτου γίνεται φανερό ότι η Ομάδα Παρέμβασης η οποία αποτελείται από το Επιστημονικό Προσωπικό παίζει σημαντικό ρόλο και στην προσέγγιση των εργαζομένων και στην προσέγγιση των παιδιών. Είναι φυσικό να υπάρξουν αντιστάσεις σε αυτές τις αλλαγές γι' αυτό οι εργαζόμενοι που είναι επιφορτισμένοι με το καθήκον της μετάβασης πρέπει να είναι σωστά ενημερωμένοι και τοποθετημένοι απέναντι στους στόχους του φορέα.

Η βιβλιογραφική μελέτη του θέματος μας οδήγησε στην διατύπωση τριών υποθέσεων τις οποίες προσπαθούμε να αποδείξουμε σε αυτή την ερευνητική εργασία:

- *Κατά πόσο η εκπαίδευση του προσωπικού είναι απαραίτητη συνθήκη όταν δημιουργούνται προγράμματα αποασυλοποίησης για νέους με νοητική υστέρηση*
- *Εάν η εκπαίδευση, όταν συνδυάζεται με άλλες μεθόδους μάθησης, δημιουργεί κλίμα συνεργασίας στις δομές αποασυλοποίησης*
- *Εάν η παροχή φροντίδας στην κοινότητα αποτελεί ένα αποτελεσματικότερο τρόπο ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης για τα άτομα με νοητική υστέρηση*

Τις υποθέσεις αυτές προσπαθήσαμε να μελετήσουμε με την δημιουργία ενός ερωτηματολογίου που χορηγήθηκε στο Προσωπικό Φροντίδας του Θεραπευτηρίου Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών. Από την έρευνά μας προέκυψε ότι το προσωπικό είχε ανάγκη να παρακολουθήσει προγράμματα εκπαίδευσης τα οποία το βοήθησαν να υπερνικήσει τους αρχικούς του δισταγμούς για την μετακίνησή του από το άσυλο στην κοινότητα. Επίσης το γεγονός ότι η δουλειά του βασίζεται στην ομαδική συνεργασία βελτίωσε το κλίμα των σχέσεων, την ικανοποίηση από την εργασία του και την κατανόηση των αναγκών των ατόμων με νοητική υστέρηση. Όπως προκύπτει από την ερευνητική μας προσπάθεια οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους, νιώθουν ότι προσφέρουν και συμβάλλουν

σημαντικά στη λειτουργία των ξενώνων, αφού η φωνή τους εισακούεται μέσα από την Πολυκλαδική Ομάδα. Η ενεργητική συμμετοχή τους στην φροντίδα των ατόμων αυτών συμβάλλει στην διατήρηση του κλίματος συνεργασίας, ενώ το γεγονός ότι αποτελούν πρόσωπα αναφοράς για τους νοητικά υστερούντες τους δίνει την ευκαιρία να αναπτύξουν υπευθυνότητες και να εξελίξουν τον ρόλο τους. Η νοητική υστέρηση απαιτεί περισσότερο χρόνο εκπαίδευσης σε δεξιότητες αυτοεξυπηρέτησης, επικοινωνίας και κοινωνικοποίησης. Γι αυτό το προσωπικό φροντίδας πρέπει να έχει την ευελιξία και την υπομονή ώστε να ανταποκρίνεται στις χρονοβόρες διαδικασίες απόκτησης αυτών των δεξιοτήτων, θέτοντας ρεαλιστικούς στόχους προσαρμοσμένους στις πραγματικές συνθήκες που αφορούν την νοητική υστέρηση.

Στο πρώτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην θεωρητική εκπαίδευση στους χώρους της εργασίας και θα παρουσιάσουμε τις έννοιες της μόρφωσης, της μάθησης, της καθοδήγησης, της εκπαίδευσης, της παρότρυνσης. Θα αναλυθεί επίσης η σημασία τους για το προσωπικό φροντίδας αφού αποτελούν μία διαδικασία που συμβάλλει στην ανταπόκριση των εργαζομένων στα καθήκοντά τους αλλά και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους στο χώρο της εργασίας τους. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στα άτομα με νοητική υστέρηση και στις ανάγκες τους, σαν μία ιδιαίτερη κατηγορία ΑΜΕΑ που χρειάζεται την προσοχή των υπηρεσιών φροντίδας καθώς επίσης και θα αναπτύξουμε την σημασία της αποασυλοποίησης και των δομών της για την διαβίωση αυτών των ατόμων στην κοινότητα. Στο τρίτο κεφάλαιο αφού περιγράψουμε τον φορέα Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών θα αναφερθούμε στις κατηγορίες του προσωπικού και τον ρόλο τους στην Αποασυλοποίηση και γενικότερα στην επιτυχία της προσπάθειας αυτής. Στο τέταρτο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί η μεθοδολογία της έρευνας που έλαβε χώρα στο Θ.Χ.Π.Π.Α. Στο πέμπτο κεφάλαιο θα αναλυθούν τα αποτελέσματα της έρευνας και τέλος θα παρατεθούν τα συμπεράσματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΣΤΟΥΣ

ΧΩΡΟΥΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι διαδικασίες βελτίωσης, προόδου και προσαρμογής των οργανισμών στις νέες επιταγές της διοίκησης, είτε είναι σε επίπεδο τεχνολογίας είτε είναι προς την κατεύθυνση της βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πελάτες-εξυπηρετούμενους, απαιτούν διαδικασίες προετοιμασίας και εκπαίδευσης του προσωπικού. Ανάλογα με τις εκπαιδευτικές διαδικασίες που θα τεθούν από τον οργανισμό για τον σκοπό αυτό, θα είναι και τα οφέλη που θα προκύψουν σε επίπεδο προσαρμογής και αποδοτικότητας του προσωπικού.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανότητας του προσωπικού να ανταποκριθεί ευέλικτα και αποτελεσματικά στις διαφορετικές ανάγκες που προκύπτουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, μετά από αλλαγές που εισάγονται σε ένα πλαίσιο, σχεδιάζονται με στρατηγικές που έχουν σαν σκοπό την επίτευξη των στόχων αυτών. Η επιτυχία επομένως των στόχων γίνεται επιτακτική, αν σκεφτεί κανείς το μέγεθος της επένδυσης που διατίθεται για αυτές τις αλλαγές. Μία σταθερή και καθαρή στρατηγική βοηθάει προς την κατεύθυνση, ότι το προσωπικό με τις σωστές δεξιότητες θα ανταποκριθεί στις καινούργιες ανάγκες.

Πριν αναφερθούμε στις βασικές αρχές πάνω στις οποίες σχεδιάζονται οι δομές εκπαίδευσης είναι σημαντικό να οριστούν οι όροι που θα χρησιμοποιηθούν σε αυτή την εργασία. Οι όροι αυτοί αναφέρονται στην υπάρχουσα βιβλιογραφία με σχετικά συγκεχυμένο τρόπο. Σε αυτό συμβάλλει σημαντικά και το γεγονός ότι οι έννοιες αλλάζουν ανάλογα με το γλωσσικό ιδίωμα της κάθε χώρας, η ποικιλία των τύπων της εκπαίδευσης, καθώς επίσης και οι εξελίξεις στον τομέα αυτό. Ακολουθεί η ανάλυση των εννοιών που σχετίζονται με την ανάπτυξη προσωπικού όπως είναι η εκπαίδευση, η μόρφωση, η μάθηση, η καθοδήγηση κλπ.

1.1. ΜΟΡΦΩΣΗ (EDUCATION)

Η μόρφωση ορίζεται σαν δραστηριότητα που έχει σαν σκοπό να αναπτύξει την γνώση, τις δεξιότητες, τις ηθικές αξίες και την αντίληψη που απαιτούνται σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής ενός ατόμου συνολικά και δεν αφορά μόνο μία γνώση ή δεξιότητα που σχετίζεται με ένα περιορισμένο πεδίο δραστηριότητας. Ο σκοπός της μόρφωσης είναι να παρέχει τις συνθήκες που είναι σημαντικές για τα νεαρά άτομα και τους ενήλικες, ώστε να αναπτύξουν μια κατανόηση των παραδόσεων και των ιδεών που επηρεάζουν την κοινωνία στην οποία μένουν και να τους καταστήσουν ικανούς να συμβάλλουν σε αυτήν.

Η μόρφωση, επίσης, έχει την ποιότητα της ατομικής εμπλοκής (και από συναισθηματικής, αλλά και από γνωσιακής πλευράς), διότι εισάγει κανείς τον εαυτό του επειδή το επιθυμεί (η κινητήριος δύναμη πηγάζει από μέσα του), από το να έχει μία διασκορπισμένη γνώση (τροποποιώντας τον χαρακτήρα του, τις συμπεριφορές του και ακόμα και την προσωπικότητα σαν μαθητευόμενος), που αξιολογείται από τον ίδιο (που γνωρίζει αν ικανοποιεί την ανάγκη του) και που έχει την ουσία ενός νοήματος για αυτόν (Rogers, 1985:121-2, cited by Sadler-Smith 2006).

Άρα, η μόρφωση είναι μία σημαντικά ευρύτερη έννοια στο σκοπό της από την εκπαίδευση. Είναι λιγότερο άμεση και λιγότερο συγκεκριμένη διαδικασία από την εκπαίδευση. Η μόρφωση θεωρείται ότι περιλαμβάνει γνώση, δεξιότητες και στάσεις (Wilson, 2005).

Η μόρφωση που παρέχεται από κρατικούς φορείς θεωρείται επίσημη μόρφωση. Η επίσημη ή τυπική μόρφωση συμπεριλαμβάνει την ανάμειξη ειδικών εκπαιδευτών στο σχεδιασμό της εκπαίδευσης. Επίσης, περιλαμβάνει σαφή παρουσίαση των στόχων και των μεθόδων της εκπαίδευσης, καθώς και των μεθόδων αξιολόγησης της ποιότητας της εκπαίδευσης και των αποτελεσμάτων που επιδιώκονται να πλησιάσουν οι εκπαιδευόμενοι.

Σε αντιδιαστολή με την επίσημη ή τυπική μόρφωση υπάρχει η ανεπίσημη ή άτυπη μόρφωση, η οποία είναι «οποιαδήποτε συστηματική μορφωτική δραστηριότητα που δημιουργείται έξω από το πλαίσιο του τυπικού συστήματος με σκοπό να παρέχει συγκεκριμένους τύπους μάθησης σε ιδιαίτερες υποομάδες του πληθυσμού, όπως ενήλικες και παιδιά» (Coombs and Ahmed, 1974:8, cited by Rogers, 2004).

Η ανεπίσημη ή άτυπη μόρφωση είναι λιγότερο προγραμματισμένη και περισσότερο απροσχεδιάστη, δηλαδή τυχαία. Υπάρχει μεγάλος αριθμός μεθόδων ανεπίσημης εκπαίδευσης. Πολλές από τις μεθόδους είναι τόσο κοινές, που στην κυριολεξία δεν αξιολογούνται πιθανόν σαν εκπαιδευτικές μέθοδοι, όπως είναι συζητήσεις στο χώρο της εργασίας, παρουσιάσεις, ομάδες, επισκέψεις σε επαγγελματικούς χώρους κλπ. (www.managementhelp.org assessed 22/10/08).

Ο Rogers (2004), αναφερόμενος στους όρους τυπική και άτυπη μόρφωση θεωρεί ότι ο όρος άτυπη μόρφωση προέρχεται από τα επιμορφωτικά προγράμματα που λάμβαναν χώρα στον Τρίτο Κόσμο, δηλαδή στις φτωχές χώρες όπου τα άτομα αφού δεν είχαν την δυνατότητα να μετέχουν της τυπικής μόρφωσης εκπαιδεύονταν σε επίπεδο απόκτησης δεξιοτήτων μέσα από την άτυπη μόρφωση.

Στο Συμβούλιο της Ευρώπης πρόσφατα αναφέρθηκε ότι τα τυπικά ή αλλιώς επίσημα εκπαιδευτικά συστήματα δεν μπορούν να ανταποκριθούν από μόνα τους στις προκλήσεις των μοντέρνων κοινωνιών και επομένως αποδέχονται την ενίσχυσή τους από την άτυπη εκπαιδευτική πρακτική. Επίσης, προτείνει ότι οι Κυβερνήσεις και οι σχετικές αρχές των κρατών μελών πρέπει να αναγνωρίσουν την άτυπη μόρφωση ως ένα εκ των πραγμάτων αναγκαίο σύντροφο της δια βίου μαθησιακής διεργασίας και να την κάνουν προσβάσιμη σε όλους (The Council of Europe, 2000, www.consilium.europa.eu assessed 23/10/08).

Η αρχική αναφορά στην έννοια της άτυπης μόρφωσης, η οποία στην Ελληνική γλώσσα έχει την έννοια της επιμόρφωσης, ξεκινάει από τον Coombs το 1968 (Rogers, 2004), όταν υπήρξαν οι πρώτες αμφισβητήσεις για την ποιότητα και την επάρκεια των παρεχομένων μορφωτικών προσπαθειών. Από τότε η άτυπη μόρφωση θεωρείται ως ο ιδανικός τρόπος εκμάθησης, πολλές φορές πολύ καλύτερος της τυπικής μόρφωσης. Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η άτυπη μόρφωση έχει

αντιμετωπιστεί ως ένα υπο-σύστημα της μόρφωσης. Επίσης, έχει αναφερθεί και σαν «έκτακτη απαραίτητη ανάγκη» σε περιπτώσεις κρίσης, που η τυπική μόρφωση δεν μπορεί να ανταποκριθεί (Pigozzi, 1999).

Η άτυπη μόρφωση πολλές φορές παίρνει την μορφή της επιμόρφωσης ή της κατάρτισης, η οποία γίνεται με την μορφή σεμιναρίων. Κατά την επιμόρφωση τα θέματα που επιλέγονται σχετίζονται με τα προβλήματα που απασχολούν τις ομάδες που απευθύνονται (Ζώνιου-Σιδέρη 2003).

Η άτυπη μόρφωση άρχισε να εξαπλώνεται διεθνώς προς το τέλος της δεκαετίας του 1960 και τις αρχές της δεκαετίας του 1970 και συνδέθηκε με την δια βίου μάθηση. Ο Tight (1996) αναφέρει ότι, αν και η μόρφωση έχει να κάνει με την επέκταση της μάθησης σε όλη τη ζωή του ατόμου, εν τούτοις η άτυπη μόρφωση έχει να κάνει με την μάθηση, την μόρφωση και την εκπαίδευση μαζί, που λαμβάνει χώρα έξω από ένα αναγνωρισμένο μαθησιακό-εκπαιδευτικό χώρο π.χ. ένα πανεπιστήμιο.

Ο Fordman (1993), προτείνει τέσσερα χαρακτηριστικά της άτυπης μόρφωσης:

1. να είναι σχετική με τις ανάγκες της ομάδας που την χρειάζεται
2. να λαμβάνει υπόψη της ειδικές κατηγορίες ή το επίπεδο των ατόμων
3. να εστιάζει με σαφώς διατυπωμένους σκοπούς
4. να έχει ευελιξία στην οργάνωση και τις μεθόδους της

Η τυπική και η άτυπη μόρφωση συντελεί στην ανάπτυξη του ατόμου σε επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων. Όλη αυτή η διαδικασία συνδέεται άμεσα με την ικανότητα του ατόμου για μάθηση, αλλά και την επιθυμία του να γίνει συμμετοχός σε αυτήν.

1.2. ΜΑΘΗΣΗ (LEARNING)

Η μάθηση είναι «η διαδικασία ανάπτυξης της γνώσης, των δεξιοτήτων και της βελτίωσης της συμπεριφοράς μας ή των πιστεύω μας, έτσι ώστε να έχουμε την ευκαιρία να αυξήσουμε τις επιλογές μας» (Thorpe and Clifford, 2000). Άρα, «η μάθηση είναι μια ατομική διαδικασία που συνεπάγεται αλλαγή συμπεριφορών και πρακτικών» (Roger 1999).

Σύμφωνα με την Sadler-Smith (2006), «η μάθηση είναι μία μακροχρόνια αλλαγή στις γνώσεις που κατέχει ένα άτομο, δηλαδή στον τύπο και το επίπεδο των δεξιοτήτων, των θέσεων, των συμπεριφορών και των αξιών του, που μπορεί να το οδηγήσουν στο να βελτιωθεί και να εργαστεί με περισσότερο ικανοποιητικούς και αποτελεσματικούς τρόπους».

Γενικά, η μάθηση αναγνωρίζεται σαν μία διαδικασία που βοηθά το άτομο να αναπτύξει περαιτέρω τις γνώσεις του, την κατανόηση του αντικειμένου του και την απόκτηση δεξιοτήτων. Επιπλέον, η μάθηση συμβάλλει στην ικανότητα να αποδώσει στην εργασία του, ενώ συμπεριλαμβάνει μία δυνατή αξία, την αξία που δίνει στο άτομο η γνώση. Ανάλογα με το είδος της εργασίας του εκπαιδευόμενου, η γνώση μπορεί να συνδέεται με τις απαιτούμενες δεξιότητες, δηλαδή το κατά πόσο ο εκπαιδευόμενος έχει την αναγκαία γνώση που θα του επιτρέψει να ολοκληρώσει μία εφαρμογή (Mc Namara, www.managementhelp.org, assessed 23/10/08).

Μέσω της μάθησης τα άτομα διαφυλάσσουν και αναπτύσσουν νέες επαγγελματικές πρακτικές, διευρύνουν τις αρμοδιότητές τους, ενεργοποιούν τις ήδη υπάρχουσες δεξιότητές τους και δρουν προληπτικά αξιοποιώντας τις υπάρχουσες δυνατότητες (Ζώνιου-Σιδέρη, 2003).

Επιπλέον, η ενεργητική μάθηση, είναι μία διαδικασία που αναπτύσσει τις δεξιότητες και τις ποιότητες που απαιτούνται από ένα οργανισμό για την αποτελεσματική του λειτουργία, συμβάλλοντας έτσι στην ανάπτυξη του οργανισμού, καθώς επίσης και των ατόμων που απασχολεί (Beaty, 2001). Παρόλα αυτά, για να λειτουργήσει ένας οργανισμός χρειάζεται να εκπαιδεύσει το προσωπικό του, που κατέχει τις θεωρητικές γνώσεις και τις δεξιότητες στο συγκεκριμένο και ιδιαίτερο αντικείμενο του.

1.3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (TRAINING)

Η εκπαίδευση «είναι μία συστηματική απόκτηση δεξιοτήτων, κανόνων και εννοιών ή συμπεριφορών που έχουν σαν αποτέλεσμα την βελτίωση της απόδοσης σε ένα άλλο περιβάλλον»(Goldstein, 1993).

Ο Sloman (2005) υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση είναι «μία παρέμβαση, προερχόμενη από ένα εκπαιδευτή, με συγκεκριμένο περιεχόμενο εργασίας που οδηγεί σε επιθυμητές αλλαγές συμπεριφοράς».

Η Sadler-Smith (2006) αναφέρει ότι «η εκπαίδευση συχνά ισοδυναμεί με μάθηση και ανάπτυξη. Η εκπαίδευση είναι ένας πιο περιορισμένος όρος, αν και έχει αξία για τα άτομα και τους οργανισμούς. Αφορά κυρίως την τακτική προσέγγισης για την απόκτηση μίας προκαθορισμένης γνώσης και δεξιοτήτων, παρά μία στρατηγικά προσχεδιασμένη προοπτική που χαρακτηρίζει την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού».

Ο Wilson (2005) ορίζει την εκπαίδευση ως μία διαδικασία που τροποποιεί στάσεις, γνώσεις και δεξιότητες μέσα από μία μαθησιακή εμπειρία, με σκοπό να επιτευχθεί η αποτελεσματική εκτέλεση μίας δραστηριότητας ή μίας σειράς δραστηριοτήτων. Ο σκοπός της, στην περίπτωση της εργασίας, είναι να αναπτύξει τις ικανότητες του ατόμου για να ικανοποιήσει τις παρούσες και τις μελλοντικές ανάγκες ενός οργανισμού (www.cedefop.europa.eu assessed 25/10/08).

Οι Buckley and Caple (1992) παρουσιάζουν την διαδικασία της εκπαίδευσης ως μηχανιστική, συγκεκριμένη και προβλέψιμη, ενώ την μόρφωση περισσότερο οργανική, δηλαδή περισσότερο άμορφη και απρόβλεπτη. Η σχέση μεταξύ μόρφωσης και εκπαίδευσης περιγράφεται ως εξής:



Βιβλ. Πηγή: Buckley and Caple (1992).

Επίσης, η εκπαιδευτική διαδικασία επίσης παίρνει τις εξής μορφές:

- προσανατολισμός σε ένα ρόλο
- εκπαίδευση σε ένα ευρύ πεδίο του αντικειμένου
- εκπαίδευση στην εργασία αυτή καθαυτή
- καθοδήγηση
- παρότρυνση
- ατομική ανάπτυξη (McNamara, www.managementhelp.org, assessed 23/10/08).

Η εκπαίδευση, επίσης, με την έννοια της προπαρασκευής, είναι μία διαδικασία κατά την οποία ο ειδικός, δηλαδή ο εκπαιδευτής και ο εκπαιδευόμενος συνεργάζονται με σκοπό η πληροφορία από τον εκπαιδευτή να γίνει γνωστή στον εκπαιδευόμενο, ώστε να αποδώσει καλύτερα στην εργασία του.

Η εκπαίδευση είναι πιο κοντά σε διαδικασίες μάθησης που συμβαίνουν σε επαγγελματικούς χώρους, ενώ η μόρφωση αφορά περισσότερο διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα σε εκπαιδευτικά ιδρύματα (Wilson, 2005). Επίσης, η εκπαίδευση φυσιολογικά έχει μία άμεση εφαρμογή και γενικά ολοκληρώνεται σε λιγότερο χρονικό διάστημα από την μόρφωση (Van Wart, 2002) και την ταχεία βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων (Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004). Πολλές φορές η εκπαίδευση αυτού του τύπου αναφέρεται ως κατάρτιση σε ένα αντικείμενο, όμως σαν έννοια εμπεριέχει περισσότερο την επαγγελματική γνώση και λιγότερο την θεωρητική εκπαίδευση. Ο σκοπός της κατάρτισης συνδέεται με την έννοια της ενδυνάμωσης της εξειδίκευσης, ενώ τα υποστηρικτικά μέσα, όπως π.χ. τα εποπτικά μέσα και οι νέες τεχνολογίες είναι απαραίτητα για να επιτευχθεί (Διαμαντή 2003).

Ένας άλλος όρος που επικρατεί στους Οργανισμούς είναι αυτός της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση είναι υπευθυνότητα του φορέα ενώ συνήθως απευθύνεται σε ανώτερα στελέχη του. Για παράδειγμα, στην περίπτωση των ιατρών η μόρφωση που τους παρέχει το Πανεπιστήμιο δεν είναι αρκετή για να αντεπεξέλθουν στα καθήκοντά τους, αν δεν ενημερώνονται συνεχώς για τις προόδους στην ιατρική. Άρα η συνεχιζόμενη εκπαίδευση σε αυτή την περίπτωση είναι η ενδεδειγμένη μέθοδος εκπαίδευσης. Αυτό ισχύει φυσικά και για άλλα επαγγέλματα.

Άρα, η εκπαίδευση είναι μία μέθοδος, μεταξύ πολλών, μέσα από την οποία επιτυγχάνεται η μάθηση. Μία επιτυχημένη διαδικασία εκπαίδευσης δεν θα μπορούσε να έχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, αν δεν συνοδεύεται από την προετοιμασία και την πρακτική εξάσκηση του εργαζόμενου πάνω στο αντικείμενο εργασίας του.

1.4. ΠΡΟΓΥΜΝΑΣΗ (COACHING)

Η αγγλική λέξη «coaching» μεταφράζεται ως «προσωπική καθοδήγηση» στην ελληνική γλώσσα, που όμως για λόγους διαφοροποίησης από την λέξη «mentoring» θεωρήσαμε σωστό να αναφερθεί με τον όρο προγύμναση.

Σύμφωνα με τις Thorpe and Clifford (2003), η προγύμναση είναι «μία διαδικασία με στόχο να βοηθήσεις κάποιον ή να βελτιώσει την απόδοσή του, αφού πρώτα σκεφτεί πως εφαρμόζει μία συγκεκριμένη δεξιότητα και/ή μια γνώση». Η προγύμναση είναι μία διαδικασία που βελτιώνει τα άτομα πέρα από την γνώση που κατέχουν.

Με άλλα λόγια, η προγύμναση είναι η βελτίωση των δεξιοτήτων ενός ατόμου και της γνώσης του σε τέτοιο επίπεδο που η απόδοση του στην εργασία να αναβαθμιστεί, ελπίζοντας ότι θα οδηγήσει στην επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών του οργανισμού. Αναφέρεται στην υψηλή απόδοση και βελτίωση στο χώρο της εργασίας, αν και σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να έχει κάποια σχετική επίδραση και στην ζωή του ατόμου. Συνήθως, κρατάει μία μικρή περίοδο και εστιάζει σε συγκεκριμένες δεξιότητες και στόχους.

Σύμφωνα με άλλους συγγραφείς η προγύμναση είναι μία μέθοδος κατά την οποία ο προϊστάμενος καθοδηγεί τον υφιστάμενο του σε ένα περιβάλλον εργασίας με σκοπό την πληροφόρηση, την διόρθωση τυχόν λαθών και την άμεση εφαρμογή της γνώσης (Χυτήρης, 2001).

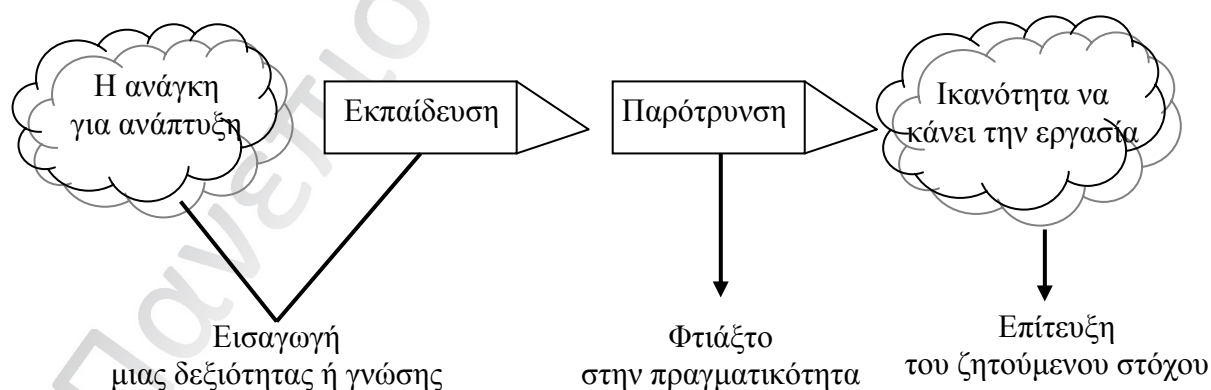
Όσοι εργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης προσωπικού, συζητούν για εκπαίδευση σε δεξιότητες προγύμνασης και ιδιαίτερα στην αναζήτηση εκ μέρους των οργανισμών σχημάτων προγύμνασης. Γι αυτό και το ενδιαφέρον επικεντρώνεται

στις δεξιότητες του ατόμου που θα αναλάβει το ρόλο του προγυμναστή, ώστε να είναι χαρισματικός. Ο ρόλος αυτός περιλαμβάνει την ενεργητική ακρόαση, την διατύπωση ερωτήσεων και την ικανότητα να συγκεντρώνει τα κύρια σημεία των εκπαιδευτικών θεμάτων. Οι ορισμοί για την προγύμναση προσωπικού μπορεί να σημαίνουν από την προγύμναση επί τω έργω μέχρι και συζητήσεις πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς (Thorpe and Clifford, 2003).

Η προγύμναση βοηθά τα άτομα να σκεφτούν πάνω στην απόδοσή τους σε ένα συγκεκριμένο τομέα, μέσω ενός αντικειμενικού κριτή-βοηθού. Επίσης, βασίζεται στην υπάρχουσα γνώση και δεξιότητες και απλά παροτρύνει το άτομο στην θετική προσέγγισή του προς την εργασία του (Thorpe and Clifford, 2003).

Υπάρχει δυσκολία μεταξύ των εκπαιδευτών να καθορίσουν την διαφορά μεταξύ εκπαίδευσης και προγύμνασης. Συνήθως, προτιμούν να θεωρήσουν την εκπαίδευση ότι έχει μεγαλύτερη επίδραση στην απόδοση από ό,τι στην πραγματικότητα έχει, ενώ χρησιμοποιούν κατά την διάρκεια της διδασκαλίας τους την προγύμναση ως διευκολυντικό μέσο. Η εκπαίδευση και η προγύμναση συχνά επικαλύπτονται.

Η συμβολή της προγύμνασης στην διαδικασία της ανάπτυξης ενός οργανισμού περιγράφεται στο σχήμα που ακολουθεί.



Σχήμα 2. Thorpe S. And Clifford, J. (2003).

Η διαφορά μεταξύ της προγύμνασης και της καθοδήγησης που ακολουθεί στη συνέχεια, έγκειται στα εξής σημεία:

- Στην προγύμναση δεν χρειάζεται να είναι κάποιος μεγαλύτερος στην ηλικία όπως χρειάζεται στην καθοδήγηση
- Η σχέση στην προγύμναση δεν είναι απαραίτητο να είναι προσωπική, ούτε χρειάζεται να ταιριάζει η προσωπικότητα των δύο εμπλεκομένων, όπως είναι στη καθοδήγηση
- Η προγύμναση αφορά μόνο σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο, ενώ η καθοδήγηση αφορά σε γενικά θέματα πάνω στην εργασία και στην προσωπική ζωή του καθοδηγούμενου (Thorpe and Clifford, 2003).

Η προγύμναση δίνει στο άτομο την ευκαιρία να νιώσει άμεσα ότι αξίζει και αυτό προκύπτει από την άμεση ανταπόκριση στα καθήκοντά του.

1.5. ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ (MENTORING)

Η καθοδήγηση είναι ένας τρόπος εκπαίδευσης, μάθησης και ανάπτυξης και είναι ένα αυξανόμενο δημοφιλές εργαλείο για την υποστήριξη της ατομικής ανάπτυξης. Η καθοδήγηση έχει γίνει ένα εργαλείο που προτιμάται διεθνώς. Υπάρχει όμως, μία σύγχυση σχετικά με το τι σημαίνει καθοδήγηση και ποια είναι η διαφορά της από την φροντιστηριακού τύπου προγύμναση. Ο Χυτήρης (2001) συνδέει την καθοδήγηση με την κηδεμονία ή την προστασία και εννοεί τα άτομα που στήριξαν και εκπαίδευσαν με την θέλησή τους νεότερα στελέχη σε μία επιχείρηση, με σκοπό αυτά να ανελιχθούν στο μέλλον στην ιεραρχία της επιχείρησης.

Η καθοδήγηση είναι «μια γενική παρότρυνση ή συμβουλή όσον αφορά την ζωή και την καριέρα ενός ατόμου» (Thorpe and Clifford, 2003). Είναι, επομένως, πιο γενική έννοια από την προγύμναση.

Παραδοσιακά, η καθοδήγηση είναι μία μακρόχρονη διαδικασία υποστήριξης, συμβουλής και παρότρυνσης. Στον χώρο της εργασίας η καθοδήγηση περιγράφει μία σχέση κατά την οποία ένας πιο έμπειρος εργαζόμενος χρησιμοποιεί την ευρεία

γνώση του και την κατανόησή του πάνω στην εργασία ή το επαγγελματικό πλαίσιο, για να υποστηρίξει την βελτίωση του πιο νέου ή χωρίς πείρα μέλους των εργαζομένων. Αυτό ξεκινά από τον Ελληνικό Μύθο, όπου ο Οδυσσέας εμπιστεύτηκε την μόρφωση του γιου του στον φίλο του τον Μέντορα. Είναι επίσης μία φόρμα μαθητείας, όπου ένας ανειδίκευτος μαθητής μαθαίνει τα τρικ της δουλειάς από έναν έμπειρο συνάδελφο, βασισμένο στην σύγχρονη μαθητεία με εκτός εκπαίδευσης πρακτική.

Η αμεσότητα που έχει αυτή η μέθοδος είναι ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ καθοδηγητή και εκπαιδευόμενου μπορεί να κρύβει και μειονεκτήματα. Για παράδειγμα, ο εκπαιδευόμενος μπορεί να είναι άτομο της αρεσκείας του καθοδηγητή, αλλά όχι της αρεσκείας της διοίκησης ή να αναπαράγεται μία συγκεκριμένη κουλτούρα εργασιακή, που μπορεί να μην είναι προς όφελος της εξέλιξης του οργανισμού (Χυτήρης, 2001).

Η καθοδήγηση χρησιμοποιείται συγκεκριμένα και ξεχωριστά σαν μία φόρμα για ανάπτυξη μέσα στο χρόνο για το άτομο, που φέρνει επιτυχία στον οργανισμό. Τα χαρακτηριστικά της καθοδήγησης είναι:

- Μία πολύ υποστηρικτική φόρμα ανάπτυξης
- Εστιάζει στο να βοηθήσει το άτομο να διαχειριστεί την καριέρα του και να βελτιώσει τις δεξιότητές του
- Προσωπικές δυσκολίες μπορούν να συζητηθούν περισσότερο εποικοδομητικά ανεξάρτητα αν υπάρχει προγύμναση, αν και η προγύμναση εδώ έχει σαν έμφαση την απόδοση στην εργασία.
- Οι διαδικασίες της καθοδήγησης εξυπηρετούν και τα δύο, δηλαδή και οργανωτικούς και ατομικούς σκοπούς (www.cipd.co.uk).

Οι Alfred et al, (1998), υπογραμμίζουν τις διαφορές μεταξύ καθοδήγησης και προγύμνασης. Παρόλα αυτά, στην πραγματικότητα μπορούν να αλληλοεπικαλύπτονται.

ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ	ΠΡΟΓΥΜΝΑΣΗ
Σχέση που διαρκεί για πολύ καιρό	Σχέση που γενικά έχει μικρή διάρκεια
Μπορεί να μην έχει επίσημο χαρακτήρα και οι συναντήσεις μπορούν να γίνονται όταν το άτομο που καθοδηγείται έχει ανάγκη για κάποια καθοδήγηση και υποστήριξη	Γενικά είναι περισσότερο δομημένη στην φύση της και έχει προγραμματισμένες συναντήσεις σε τακτική βάση
Περισσότερο μακρόχρονη και λαμβάνει υπόψη τις απόψεις του ατόμου. Συχνά η μέθοδος αυτή ονομάζεται και ως καθοδηγητική	Ολιγόχρονη και καθορισμένη χρονική διαδικασία που αποβλέπει σε ειδικά εργασιακά αντικείμενα ή θέματα ανάπτυξης του ατόμου.
Ο καθοδηγητής συνήθως μεταδίδει εμπειρία και είναι συνήθως ο περισσότερο μεγάλος ιεραρχικά στον οργανισμό	Ο προγυμναστής δεν χρειάζεται να έχει άμεση εμπειρία από τον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, απλά να γνωρίζει το αντικείμενο που καλείται να εργαστεί.
Εστιάζει στην καριέρα και στην προσωπική ανάπτυξη	Εστιάζει γενικά στην ανάπτυξη και τα θέματα που αφορούν την εργασία.
Το πρόγραμμα εκμάθησης δημιουργείται από τον μαθητευόμενο, με τον καθοδηγητή να παρέχει υποστήριξη και κατεύθυνση με σκοπό την προετοιμασία του για μελλοντικούς ρόλους	Το πρόγραμμα μάθησης εστιάζει στην επίτευξη συγκεκριμένων, άμεσων στόχων
Περιστρέφεται περισσότερο γύρω από την ανάπτυξη του μαθητευόμενου επαγγελματικά	Περιστρέφεται περισσότερο γύρω από συγκεκριμένες περιοχές/θέματα που πρέπει να αναπτυχθούν

Οι Alred et al (1998) αναφέρουν ένα απλό μοντέλο της καθοδήγησης που λειτουργεί σε τρεις φάσεις:

- Η αναγνώριση των θεμάτων που έχει αξιολογήσει ο καθοδηγητής ως σημαντικά για τον εργαζόμενο
- Νέα κατανόηση μεταξύ τους σχετικά με την βάση που πρέπει να εργαστούν
- Σχεδιασμός πράξης προς ολοκλήρωση του στόχου, για τον οποίο γίνεται η καθοδήγηση

Όλα τα ανωτέρω οδηγούν σε ένα αποτέλεσμα-στόχο, που είναι η ορθολογική λειτουργία ενός οργανισμού. Ο λόγος, επομένως, που όλες οι ανωτέρω διαδικασίες μάθησης χρησιμοποιούνται, είναι για να ωφεληθεί ο οργανισμός που τις προβλέπει ως μέσα για την ανάπτυξη του προσωπικού του.

1.6. ΑΝΑΠΤΥΞΗ (DEVELOPMENT)

Ανάπτυξη είναι η εξέλιξη ή επένδυση πάνω στην ικανότητα ενός ατόμου, μέσα από την συνειδητή ή την ασυνείδητη μάθηση. Τα αναπτυξιακά προγράμματα συνήθως περιλαμβάνουν στοιχεία από προγραμματισμένες μελέτες και εμπειρίες και συχνά υποστηρίζονται από μία συμβουλευτική και παροτρυντική βοήθεια. Η ικανότητα αυτή κατ'επέκταση περιλαμβάνει και τις ομάδες εργαζομένων, που η βελτίωσή του επιπέδου μάθησής τους αντανακλάται πάνω στην εικόνα όλου του οργανισμού (Manpower Services Commission, 1981). Επίσης, είναι η διαδικασία ανάπτυξης και μάθησης, που έχει σαν αποτέλεσμα την αλλαγή ή την πρόοδο.

Η ανάπτυξη είναι «μία συνεχής διαδικασία ωρίμανσης και μάθησης, γιατί με την ανάπτυξη συνεχώς γινόμαστε κάτι περισσότερο από αυτό που ήμασταν» (Thorpe and Clifford (2003).

Η έννοια της ανάπτυξης εμφανίζεται μακρόχρονη και πολλές φορές συνοδεύεται από αλλαγές στην κουλτούρα, καθώς επίσης και από αλλαγές στις αντιλήψεις και στις προθέσεις για προσαρμογή. Μερικοί οργανισμοί προτιμούν τον όρο «εκπαίδευση» με την έννοια της επιμόρφωσης που αντανακλά δεξιότητες που απαιτούνται άμεσα για να αναβαθμιστεί το επίπεδο απόδοσης στην εργασία. Άλλοι οργανισμοί χρησιμοποιούν τον όρο μόρφωση και εκπαίδευση εννοώντας την μάθηση, επειδή έχουν την αντίληψη ότι η μόρφωση προετοιμάζει το άτομο για μία δουλειά στο μέλλον, ενώ η εκπαίδευση εστιάζει περισσότερο στην απόκτηση δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση του αντικειμένου της υπάρχουσας εργασίας (Elkeles and Phillips, 2006).

Η ανάπτυξη του προσωπικού συμβαδίζει παράλληλα με την εκπαίδευση και την μάθηση, καθώς δεν μπορεί να υπάρξει ανάπτυξη χωρίς να συμβάλλουν η εκπαίδευση και η μάθηση μέσα από μία υποστηρικτική και βοηθητική λειτουργία. (Clifford and Thorpe, 2007).

Οι παράγοντες που οδηγούν στην ανάγκη για ανάπτυξη είναι οι εξής:

1. Η επιβαλλόμενη αλλαγή: δηλαδή η αλλαγή που συμβαίνει μέσα σ ένα οργανισμό, ανεξάρτητα αν προέρχεται από εσωτερικούς ή εξωτερικούς

παράγοντες, που οδηγεί στην ανάγκη για δημιουργία διαφορετικών δεξιοτήτων, γνώσεων και συμπεριφορών.

2. Η ανανέωση της απόδοσης: Οι ανάγκες που προκύπτουν από την ανάπτυξη ως αποτέλεσμα της ανανέωσης της σημερινής απόδοσης σε ένα οργανισμό σε σχέση με τα κριτήρια που έχουν τεθεί και τα αποτελέσματά τους, είτε αυτά είναι πραγματικά, είτε είναι επιθυμητά. Αυτό μπορεί να είναι και μία ανανέωση που επιχειρείται από ένα άλλο πρόσωπο, όπως είναι ο διευθυντής ή ο καθοδηγητής ή μία ατομική διαδικασία
3. Προσωπικό κίνητρο: Όταν ένα άτομο αποφασίζει να αναπτύξει τις γνώσεις του και τις δεξιότητές του ή να αλλάξει την συμπεριφορά του με σκοπό να πετύχει τους προσωπικούς του στόχους, που μπορεί για παράδειγμα να είναι μία προαγωγή, να προχωρήσει σε μία νέα καριέρα, να βελτιώσει την ευτυχία του ή να κάνει άλλες σημαντικές αλλαγές ζωής.

Για τους οργανισμούς ισχύουν τα δύο πρώτα, καθώς οι οργανισμοί ενδιαφέρονται να πετύχουν να υλοποιήσουν τα σχέδια της επιχείρησης (Clifford and Thorpe, 2007).

1.7. Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Η εκπαίδευση βρίσκεται στην καρδιά ενός οργανισμού, γιατί δίνει την δυνατότητα και βοηθά τα άτομα και τους οργανισμούς να εκπληρώνουν προσωπικούς και συλλογικούς στόχους και φιλοδοξίες. Τα άτομα μπορεί να βελτιώνονται από την μάθηση, καθώς επίσης και να αποκτούν την δύναμη να μετατρέπουν θετικά το περιεχόμενο του αντικείμενου που τους δίνει ο χώρος της εργασίας που ανήκουν ή να δημιουργούν νέα περιεχόμενα στο αντικείμενο της δουλειάς τους για τους ίδιους. Άρα, μέσα από την απόκτηση γνώσεων μπορεί κάποιος να λειτουργήσει αποτελεσματικότερα και να δημιουργήσει περισσότερες επιλογές στην προσωπική και εργασιακή του ζωή (Sadler-Smith, 2006).

Η μάθηση, επίσης, αποτελεί μία ζωντανή πλευρά της επαγγελματικής μόρφωσης, ανάπτυξης και πρακτικής. Σε αυτήν περιλαμβάνεται η ικανότητα να εκπαιδευτεί κάποιος, με αποτέλεσμα αυτή να παίζει σημαντικό ρόλο στην ατομική ανάπτυξη, καθώς και στην επαγγελματική και στην διανοητική του ανάπτυξη. Είναι σαφές ότι η μάθηση σαν έννοια μπορεί να γίνει αντιληπτή ως φαινόμενο με διαφορετικούς

τρόπους, όταν αξιολογείται σε διαφορετικούς τομείς, γι αυτό πολλές φορές παίρνει την μορφή της καθοδήγησης, της γνώσης, της μόρφωσης κ.ο.κ. (Sadler-Smith, 2006). Για παράδειγμα, οι μέθοδοι που ακολουθούν φανερώνουν ότι, πολλές φορές τα άτομα εκπαιδεύονται μέσα από διαδικασίες της καθημερινότητας της εργασίας τους, χωρίς να τις κατατάσσουν απαραίτητα σε κάποια επίσημη εκπαιδευτική μέθοδο. Αυτές είναι:

- συζητήσεις
- διαφωνίες
- καθοδηγήσεις από ανωτέρους στην ιεραρχία
- όταν τους δίνονται οδηγίες
- προφορικές και γραπτές επικοινωνίες
- μελέτη βιβλίων πάνω στο αντικείμενο και
- οποιοσδήποτε άλλες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που δεν αποτελούν εκπαιδευτικούς στόχους που μπορούν να αξιολογηθούν (www.managementhelp.org).

Τα άτομα, που βρίσκονται στις θέσεις κλειδιά επίσης και είναι υπεύθυνα για την οργάνωση και παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, συχνά χρησιμοποιούν μαζί τους όρους «μάθηση και ανάπτυξη» με σκοπό να συμπεριλάβουν δεξιότητες που αφορούν τους εργασιακούς χώρους τους ή εργασιακούς χώρους που αλλάζουν ή αναπτύσσονται ή για να μάθουν δεξιότητες για νέα αντικείμενα που θα παρουσιαστούν στον άμεσο εργασιακό ορίζοντα (Elkeles and Phillips 2006).

Αυτό σημαίνει ότι οι επαγγελματίες που έχουν επιτελικές θέσεις πρέπει να συγκεντρώσουν τις πληροφορίες που θα τους βοηθήσουν να κατανοήσουν πώς τα άτομα-εργαζόμενοι μπορούν να βελτιώσουν την απόδοσή τους, αφού παρακολουθήσουν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, τι είδος εκπαιδευτικού σχεδίου συμβάλλει στην ικανότητά τους να μετατρέψουν τις δεξιότητές τους επιτυχώς και τι είδος οργανωτικού περιβάλλοντος υποστηρίζει αυτή την μετάβαση (Yamhill and McLean, 2001).

Επίσης, όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα στην εκτέλεση μιας εργασίας, πρώτον, κάποιες λύσεις που χρειάζονται δεν προέρχονται από την παραδοσιακή μάθηση, καθώς απαιτούν βελτιώσεις κατά την εκτέλεση μίας εργασίας και μπορεί να απαιτούν λύσεις, όπως συμπληρωματική βοήθεια, παρότρυνση, ανάπτυξη του

οργανισμού, καλύτερη διαχείριση της λειτουργίας του και ένα σύστημα αμοιβών. Δεύτερον, όσο αφορά στην προοπτική ότι η μάθηση πρέπει να οδηγεί στην άνοδο της απόδοσης, που σημαίνει ότι η εκπαίδευση πρέπει να μετατρέπεται μέσα στην δουλειά και να μεταφράζεται σαν απόδοση του εργαζόμενου. Μόνο τότε θα μπορούσαμε να την θεωρήσουμε σαν πετυχημένη διαδικασία εκπαίδευσης (Elkeles and Phillips, 2006).

Προκειμένου να σχεδιαστεί ένα πρακτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης, η ανάλυση της εργασίας αυτής καθ' αυτής καθορίζει τις εργασιακές συμπεριφορές και τις σχετικές δεξιότητες που απαιτούνται για μία πετυχημένη εργασιακή απόδοση. Η ανάλυση του αντικείμενου της εργασίας αναγνωρίζεται ως το σημείο εκκίνησης οποιασδήποτε δραστηριότητας που αφορά την κάλυψη αναγκών. Το περιεχόμενο της εκπαίδευσης πρέπει να μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση αργότερα. Η αποτελεσματική εκπαίδευση δεν έχει μόνο επίδραση στις επαγγελματικές δεξιότητες, αλλά ευρύτερα στην εικόνα του οργανισμού (McKillip, 2001).

Οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες σχεδιάζονται οι δομές εκπαίδευσης, όσο αφορά στο προσωπικό, ορίζονται ως εξής:

- Ποια μέλη του διαθέσιμου προσωπικού έχουν την δυνατότητα να αναπτύξουν τις ικανότητες που αναμένεται να έχει το προσωπικό για να λειτουργήσει σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο
- Όλο το προσωπικό αναμένεται ότι θα παρουσιάσει κάποια βελτίωση όσο αφορά τις δεξιότητές του και τις γνώσεις του, ώστε να γνωρίσει τις νέες τεχνικές και τάσεις που υπάρχουν στον τομέα του, χωρίς αυτό να είναι μία απλή μετεκπαίδευση, αλλά μία διαδικασία ανάπτυξης σε προσωπικό επίπεδο
- Ανα διαστήματα, κάθε μέλος του προσωπικού θα πρέπει να έχει την ευκαιρία να συμμετέχει σε μαθησιακές και αναπτυξιακές δραστηριότητες
- Να υπάρχει συνεργασία με άλλους οργανισμούς, ώστε να μεταφέρεται η γνώση των άλλων στην εκπαιδευτική διαδικασία για το προσωπικό μίας οργάνωσης
- Η επένδυση στην ανάπτυξη προσωπικού αντανακλάται στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών (www.cipd.co.uk, assessed 22/10/08).

1.8. Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΙΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Οι αλλαγές στους χώρους της εργασίας που επήλθαν στο πλαίσιο της αποασυλοποίησης προήλθαν από τα κοινωνικά κινήματα που είχε αναφερθεί ο Blumer (The Society for More Creative Speech 1996). Ο Blumer στην θεωρία του για την συμβολική αλληλεπίδραση περιέγραψε ότι το νόημα, η γλώσσα και η σκέψη διαμορφώνουν τις ανθρώπινες συμπεριφορές. Στις ιδέες του προστέθηκαν οι ιδέες άλλων συγγραφέων, που αναφέρουν ότι η εκπαίδευση βασίζεται στις εμπειρίες των ανθρώπων. Η πιο δημοφιλής και αποτελεσματική εκπαίδευση είναι αυτή που μεταφέρεται, παρά που ανασχηματίζεται μέσα από αυστηρές εκπαιδευτικές διαδικασίες. Στην βιβλιογραφία, συνήθως, συνδέεται αυτό το χαρακτηριστικό με την θεωρία για τις αντιστάσεις που μπορεί να έχει το άτομο στην εκπαίδευση (Gardotti, 1996 και Freire, 1972). Η εκπαίδευση μπορεί να θεωρηθεί ότι παίζει ένα σημαντικό ρόλο στο να βοηθηθεί η αυθόρμητη αντίσταση να γίνει συνειδητή και να ενσωματωθεί στην λειτουργία του οργανισμού (www.infed.org). Σημαντικό ρόλο σε αυτό παίζει η δημοκρατική κουλτούρα ως κύρια μορφή παρέμβασης, όπου ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να εκφράζει τις αντιρρήσεις του, προκειμένου να γίνει αποδεκτή η αλλαγή. Πρώτον, γιατί η λέξη κουλτούρα δεν είναι απλά ένα ξεχωριστό μέρος της ζωής του ατόμου, αλλά είναι ολόκληρος ο τρόπος ζωής μίας κοινωνίας και δεύτερον, γιατί σε κάθε κοινωνία υπάρχουν πολλές κουλτούρες και πρέπει να αναγνωρίσουμε τον υπάρχοντα πλουραλισμό στις απόψεις και θέσεις σε μία κοινωνία. Ο στόχος εδώ δεν είναι να δημιουργήσουμε μία «υψηλή» κουλτούρα στις μάζες, αλλά να ενθαρρύνουμε την έκφραση της τοπικά υπάρχουσας κουλτούρας. Αυτό σημαίνει στην περίπτωση του προσωπικού ενός οργανισμού ότι, ενώ ως ολότητα αποτελεί μία κουλτούρα, λόγω της λειτουργίας του, εν τούτοις, αποτελείται από τις επί μέρους κουλτούρες που εκπροσωπεί ο κάθε ένας εργαζόμενος.

Το επίπεδο επικοινωνίας, επίσης, ως ένα διαλογικό-διαλεκτικό πλαίσιο αποτελεί ένα σημαντικό μέρος της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Graig 1999). Αυτό σημαίνει ότι μία αναγκαία συνθήκη για να επιτύχει η εκπαιδευτική διαδικασία είναι η επαφή και αποδοχή των κανόνων επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μελών. Δηλαδή, ο σαφής και περιεκτικός διάλογος μεταξύ εκπαιδευτών-εκπαιδευόμενων, μεταξύ οργανισμού και εκπαιδευτών, μεταξύ οργανισμού και εκπαιδευόμενων, μεταξύ των

εκπαιδευτών, αλλά και μεταξύ των εκπαιδευόμενων. Αφού γίνουν σαφείς αυτές οι βάσεις συνεργασίας, τότε μόνο μπορεί να προχωρήσει η διαδικασία εκπαίδευσης.

Η μεταφορά εκπαιδευτικής γνώσης δεν είναι μία εύκολη δεξιότητα. Οι Milne and Roberts (2002) σε μία έρευνά τους σε τέσσερις ψυχιατρικές δομές διαπίστωσαν ότι υπάρχουν δυσκολίες στην μεταφορά της εκπαίδευσης από την θεωρία στην καθημερινή πράξη για το προσωπικό. Θεωρούν ότι ένας από τους λόγους που συμβαίνει αυτό είναι η έλλειψη αξιολόγησης των επιμορφωτικών και οργανωτικών αναγκών. Αυτή η αξιολόγηση μπορεί να σημαίνει την ζήτηση επιπλέον διοικητικής υποστήριξης, αναβάθμιση στόχων, προσεκτική επιλογή εκπαιδευτών και εκπαιδευόμενων, την λήψη αποφάσεων σε σχέση με το κατά πόσο το προσωπικό είναι έτοιμο για αυτή την παρέμβαση. Η αξιολόγηση των αναγκών πρέπει να γίνεται με συστηματικό τρόπο. Γι αυτό είναι σημαντικό να υπάρχει μια σαφής ιεράρχηση και καταγραφή των πραγματικών αναγκών. Προκειμένου να διαχειριστεί το προσωπικό των δομών της αποασυλοποίησης για τα άτομα με νοητική υστέρηση θέματα της καθημερινότητας τους, η εκπαίδευση απαιτεί:

1. την γνώση της έννοιας, των αιτιών, των επίπεδων και των επιπτώσεων της νοητικής υστέρησης στο άτομο
2. την σημασία της βελτίωσης των δραστηριοτήτων της καθημερινής ζωής, που προάγουν την ανεξαρτητοποίηση του ατόμου
3. την επιλογή και εφαρμογή των κατάλληλων τονωτικών δραστηριοτήτων
4. την παρουσίαση-προσαρμογή προγραμμάτων διαχείρισης προβλημάτων συμπεριφοράς
5. την μετακύλιση κοινωνικών δεξιοτήτων, που σχετίζονται με τις καθημερινές δραστηριότητες από το προσωπικό στον εξυπηρετούμενο/ένοικο των δομών
6. την επαρκή γνώση πάνω στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ατόμων με νοητική υστέρηση

Τα προγράμματα εκπαίδευσης του προσωπικού φροντίδας που ασχολούνται με τα άτομα που πάσχουν από νοητική υστέρηση σε δομές αποασυλοποίησης, όπως είναι ο ξενώνας έχουν τους ακόλουθους στόχους:

- α. Τη διδασκαλία βασικών γνώσεων σε ζητήματα περίθαλψης και διαχείρισης των ενοίκων. Τη βελτίωση της επικοινωνίας με τους ενοίκους, ώστε να αντιλαμβάνονται και να ανταποκρίνονται προς τις ανάγκες τους.

- β. Την ενίσχυση του αυτοσεβασμού τους και την καλλιέργεια εμπιστοσύνης στις προσωπικές τους ικανότητες.
- γ. Τη μείωση της αντίστασης που πρόβαλαν στις αλλαγές που επέφερε το πρόγραμμα, την κινητοποίησή τους προς την κατεύθυνση της αλλαγής.
- δ. Την τροποποίηση των στάσεών τους προς τα άτομα με νοητική υστέρηση και την τροποποίηση των εργασιακών συνηθειών και συμπεριφορών που συνδέονται με αυτές (Τσιάντης, 1995).

Η εκπαίδευση του προσωπικού επιτυγχάνεται μέσα από εκπαιδευτικά σεμινάρια σχετικά με θεωρητικά, κλινικά και πρακτικά ζητήματα, ιατρικού, νοσηλευτικού, ψυχοκοινωνικού περιεχομένου πάντα στο πλαίσιο περίθαλψης και αποκατάστασης των σοβαρών μαθησιακών αναπηριών των ενοίκων.

Για παράδειγμα, μεταξύ των θεμάτων που συζητούνται είναι οι προβληματικές συμπεριφορές των ενοίκων και η διαχείρισή τους. Μέσα από τη διαδικασία των συναντήσεων της πολυκλαδικής ομάδας, το προσωπικό διδάσκεται **τεχνικές διαχείρισης** εξειδικευμένες για την περίπτωση του κάθε ενοίκου. Η διδακτική αυτή προσέγγιση συμβάλλει στην αύξηση της ευαισθησίας του προσωπικού προς τις ατομικές ανάγκες των ενοίκων και στη μείωση της ομοιόμορφης ασυλιακής συμπεριφοράς.

Μια άλλη εκπαιδευτική δραστηριότητα είναι η **προβολή προτύπων**, όπου το προσωπικό, μέσω της παρατήρησης, αφομοιώνει τις κατάλληλες μεθόδους διαχείρισης σε καταστάσεις όπως η επικοινωνία, η ατομική υγιεινή κ.ά.

Η μέθοδος της **επίδειξης**, η οποία αναφέρεται στη λεπτομερή θεωρητική ανάλυση των διαδικασιών που αφορούν τη διαχείριση του ενοίκου, αποτελεί μια ακόμη μέθοδο εκπαίδευσης του προσωπικού στον πολυδιάστατο ρόλο του.

Επίσης, η μέθοδος της **εκπαίδευσης, βήμα προς βήμα** στην εφαρμογή της καταλληλότερης περίθαλψης και ορθότερης διαχείρισης, δηλαδή η εκπαίδευση πάνω στη δουλειά, προσφέρει τη δυνατότητα άμεσων διορθώσεων αλλά και λεκτικής επιβράβευσης των προόδων (Μαδιανός, 1994).

Το προσωπικό φροντίδας έχει τη **δυνατότητα να εκφράσει** στη θεραπευτική ομάδα του φόβους του, τις **δυσκολίες** του και οτιδήποτε ενδεχομένως νιώθει και αφορά τον τρόπο εργασίας του με τους ενοίκους.

Οι συναντήσεις για τη **χάραξη πολιτικής και στόχων** έχει μεγάλη σημασία, γιατί εισάγει στην διαχείριση των ενοίκων την έννοια της συστηματικής διαδικασίας για τη λήψη αποφάσεων. Το προσωπικό φροντίδας εκπαιδεύεται, ώστε να ακολουθεί και να σέβεται τις διαδικασίες καθώς και την ιεραρχία.

Το προσωπικό φροντίδας, τέλος, μέσω της διαδικασίας των σεμιναρίων και των επισκέψεων σε πρότυπες μονάδες περίθαλψης, αποκτά άμεση **εμπειρία της λειτουργίας άλλων μονάδων** περίθαλψης. Οι επισκέψεις συνοδεύονται και από συζητήσεις που επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να καταλάβουν ότι πολλές από τις αλλαγές στις πρακτικές περίθαλψης δεν είναι μόνο απλοί στόχοι, επιδιωκόμενοι αλλά και εφικτοί, εφόσον εφαρμόζονται σε αντίστοιχους χώρους περίθαλψης.

Άρα, το προσωπικό φροντίδας μέσα από τις διαδικασίες που αναφέρθηκαν, έχει ήδη αποκτήσει γνώσεις, δεξιότητες και εμπειρία σε διαφορετικό βαθμό ο καθένας. Οι ανάγκες του σε σχέση με την εκπαίδευσή του είναι συγκεκριμένες και άμεσες και, γι' αυτό θέλει όπως και όλοι οι ενήλικες, οι στόχοι που μπαίνουν σε σχέση με την εκπαίδευσή του να είναι ξεκάθαροι και κυρίως ρεαλιστικοί.

Συχνά το προσωπικό φροντίδας όπως και άλλοι ενήλικες επαγγελματίες, χαρακτηρίζονται από χαμηλή αυτοεκτίμηση και έλλειψη εμπιστοσύνης στον εαυτό τους ως προς τις ικανότητές τους, πράγμα το οποίο σε συνδυασμό με το γεγονός ότι κουράζονται εύκολα, δυσχεραίνει την εκπαίδευσή τους.

Για να μπορέσει να επιτευχθεί επομένως, η εκπαίδευσή τους χρειάζεται η θεωρία να συνδέεται με την πράξη, να αξιολογούνται οι γνώσεις, εμπειρίες, ικανότητές τους, να λαμβάνεται υπ' όψιν η ανομοιογένεια των μελών της ομάδας του προσωπικού φροντίδας που εκπαιδεύεται σε σχέση με τις γνώσεις του.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, επίσης, θα πρέπει να είναι έτσι δομημένο, ώστε οι ρυθμοί εκπαίδευσης, σε σχέση με το επίπεδο γνώσεων της ομάδας να είναι οι

κατάλληλοι για όλα τα μέλη που εκπαιδεύονται. Η χρήση των διαφόρων εκπαιδευτικών μεθόδων που προαναφέρθηκαν βοηθά στο να κρατά το ενδιαφέρον τους σε υψηλό επίπεδο και κατά συνέπεια αυξάνει την επιτυχία στη μάθηση.

Βασική αρχή που αυξάνει τις πιθανότητες αποτελεσματικότητας στην εκπαίδευση του προσωπικού φροντίδας, αλλά και γενικότερα των ενηλίκων είναι η θετική ενίσχυση, η παρότρυνση και η απουσία υπερβολικής αυστηρότητας. Ταυτόχρονα, η ενίσχυση του ομαδικού πνεύματος, το καλό κλίμα συνεργασίας, η ανάπτυξη φιλικού περιβάλλοντος και επιπέδου εμπιστοσύνης, αποτελούν βασική προϋπόθεση εκπαίδευσης. (Χυτήρης, 2001).

Επειδή όλοι οι ενήλικες, ή έστω οι περισσότεροι διαθέτουν κριτικό τρόπο σκέψης, αυτό μπορεί να αξιοποιηθεί θετικά, υποστηρίζοντας με τον καλύτερο τρόπο την εκπαίδευσή τους, αφού η ενεργητική συμμετοχή του ατόμου στην εκπαιδευτική διαδικασία το βοηθά να αφομοιώνει σε λιγότερο χρόνο τις νέες κατευθύνσεις στην παροχή υπηρεσιών.

Η σωστή αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών του προσωπικού φροντίδας και ο σωστός σχεδιασμός της εκπαιδευτικής διαδικασίας, βοηθά στη διασφάλιση της επιτυχίας στην εκπαίδευσή τους, πράγμα που σημαίνει ποιοτικότερη και αποτελεσματικότερη παροχή υπηρεσιών, καλύτερη χρήση των υπάρχοντων πόρων και υπηρεσίες προς όφελος των περιθαλπόμενων.

Η εκπαίδευση του προσωπικού στις παρούσες συνθήκες γίνεται ακόμα πιο επιτακτική γιατί η δημιουργία των νέων δομών της αποασυλοποίησης χρειάστηκε και χρειάζεται άμεση στελέχωση. Με τις δομές της αποασυλοποίησης στην Ελλάδα στις οποίες καλείται να ανταποκριθεί το προσωπικό θα ασχοληθούμε στο Δεύτερο Κεφάλαιο που ακολουθεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ

2.1. Η ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ

Η νοητική υστέρηση είναι κατάσταση πρωτογενής και μη επανορθώσιμη, με συμπτώματα τη μειονεξία του ατόμου στον πνευματικό τομέα, τη δυσκολία προσαρμογής του στο περιβάλλον, την κοινωνική ανωριμότητα και την επέκταση της διαταραχής στο σύνολο σχεδόν του ψυχοσωματικού μηχανισμού του ατόμου. Η σοβαρότητα των συμπτωμάτων εξαρτάται από τη βαθμίδα νοητικής ανεπάρκειας στην οποία βρίσκεται το άτομο (Κυπριωτάκη, 1998).

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (www.who.org), «η νοητική υστέρηση είναι μία κατάσταση όπου το άτομο εμφανίζει μια γενικευμένη μειονεξία σε όλες τις εκφάνσεις της ανάπτυξής του, εμφανίζει δηλαδή προβλήματα στη λεκτική, γνωστική και κοινωνική του ανάπτυξη».

Ένας άλλος ορισμός για τη νοητική υστέρηση, που είναι ο πλέον αποδεκτός στη Βόρεια Αμερική, είναι αυτός που δίνει η Αμερικάνικη Εταιρεία για τη νοητική ανεπάρκεια (American Association on Mental Deficiency – A.A.M.D.), σύμφωνα με τον οποίο «Η νοητική υστέρηση αναφέρεται στην σημαντικά, κάτω από το μέσο όρο, γενική λειτουργία, που συνυπάρχει με την ανεπάρκεια στην προσαρμοστική συμπεριφορά, όπως εκδηλώνεται κατά την περίοδο της εξέλιξης» (Τσιάντης και Μανωλόπουλος, 1988).

Για να αναπτυχθεί το πλήρες δυναμικό της νοημοσύνης, πάντα μέσα στα πλαίσια της γενετικής καταβολής χρειάζεται ένα περιβάλλον πλούσιο σε ερεθίσματα και γι' αυτό ειδικά για τα άτομα με νοητική υστέρηση θα πρέπει να γίνονται προσπάθειες ώστε να μην αποκόπτονται από την οικογένειά τους η οποία αποτελεί πηγή εμπειριών και ερεθισμάτων (Σέλντον Χουάιτ, 1991). Παρόλα αυτά πολλά παιδιά που έχουν νοητική υστέρηση κατέληξαν στην ιδρυματική περίθαλψη λόγω των ιδιαιτεροτήτων τους αλλά και της αδυναμίας της οικογένειας να τα φροντίσει και να τα αποδεχτεί. Αυτό είχε σαν συνέπεια την έκπτωση των ικανοτήτων τους.

Η αξιολόγηση της νοητικής υστέρησης μέσα από τεστ, οδήγησε στην κατάταξη του νοητικού δυναμικού των ατόμων ανάλογα με τη σοβαρότητα του προβλήματος. Υπάρχουν πολλές κλίμακες μέτρησης του δείκτη νοημοσύνης, καθώς διάφοροι ερευνητές έχουν διατυπώσει διαφορετικά τεστ μέτρησης. Όλες όμως συγκλίνουν με μικρές αποκλίσεις στην παρακάτω διαβάθμιση:

1. Ήπια ή ελαφρά νοητική υστέρηση (Δ.Ν. από 50-55 έως 70)
2. Μέτρια νοητική υστέρηση (Δ.Ν. από 35-40 έως 55)
3. Σοβαρή νοητική υστέρηση (Δ.Ν. από 20-25 έως 40)
4. Βαριά νοητική υστέρηση (Δ.Ν. κάτω από 20 ή 25)
5. Απροσδιόριστης βαρύτητας νοητική υστέρηση (Κυπριωτάκη, 1998).

Στη βαριά υστέρηση, τα άτομα δεν αυτοεξυπηρετούνται. Δεν μπορούν να προσαρμοστούν στο περιβάλλον, ενώ η επιβίωσή τους χωρίς καθοδήγηση, επίβλεψη και προστασία είναι αδύνατη. Στη μέτρια νοητική υστέρηση, τα άτομα (ασκήσιμα), δεν μπορούν να κατανοήσουν το γραπτό λόγο, ούτε να τον χρησιμοποιήσουν στην επικοινωνία τους με τους άλλους. Δεν μπορούν να μάθουν ανάγνωση, γραφή και αριθμητική. Είναι σε θέση όμως, να αποκτήσουν με τη μίμηση και την άσκηση ορισμένες γνώσεις, που θα τους επιτρέψουν να αυτοεξυπηρετούνται με στοιχειώδη έστω τρόπο, να εκτελούν μια απλή εργασία, συνήθως χειρωνακτική, που δε χρειάζεται ιδιαίτερη επιδεξιότητα και πρωτοβουλία (Κυπριωτάκη, 1998).

Συνήθως, στα άτομα με νοητική υστέρηση, η κοινωνικότητα, η προσαρμογή και οι αντιδράσεις τους είναι συχνά αντιφατικές από τη μία στιγμή στην άλλη και από το ένα πρόσωπο στο άλλο. Στην ήπια ή ελαφρά νοητική υστέρηση παρατηρείται στα άτομα (εκπαιδύσιμα), ελαττωμένη ικανότητα για λογική σκέψη, διαταραχή στην περιοχή του συναισθήματος, συγκινησιακές μεταπτώσεις, καταφέρνουν όμως να κατακτούν τον προφορικό λόγο. Τα άτομα αυτά δεν έχουν συναίσθηση της ανεπάρκειάς τους, διαθέτουν βέβαια πολλές δυνατότητες για εκπαίδευση και συχνά μπορούν μέσα σε κατάλληλο εκπαιδευτικό πλαίσιο (εργοθεραπείας) να κατακτήσουν δεξιότητες και να βελτιώσουν τη λειτουργικότητά τους. Στα εκπαιδύσιμα παιδιά, η εκπαίδευσή τους μπορεί να γίνει μέσα στη σχολική κοινότητα μέσω της Ειδικής Αγωγής (Κυπριωτάκη 1998). Ο στόχος για τα παιδιά με νοητική υστέρηση είναι να αποκτήσουν δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να πετύχουν μερική ή πλήρη αυτονομία ώστε να έρθουν πιο κοντά στις ικανότητες αυτών που ονομάζουμε υγιείς ή

μη νοητικά υστερούντες. Όμως μέχρι την περίοδο που η αποασυλοποίηση άρχισε να γίνεται μία δημοφιλής αντιμετώπιση των ατόμων αυτών, η εκπαίδευση σε βασικές δεξιότητες παρέχονταν από λίγους φορείς, την οικογένεια ή την διαβίωση σε Ιδρυματικούς χώρους. Στις δύο τελευταίες περιπτώσεις η εκπαίδευση σε δεξιότητες ήταν ανεπαρκής. Όταν έγιναν γνωστές λοιπόν, οι απάνθρωπες συνθήκες διαβίωσης που επικρατούσαν σε πολλά ιδρύματα για άτομα με νοητική υστέρηση, άρχισε να διαδίδεται η ιδέα της «ομαλοποίησης», η οποία προτείνει συνθήκες διαβίωσης όσο το δυνατόν περισσότερο όμοιες με αυτές που απολαμβάνουν τα υγιή άτομα μίας κοινότητας (Παπαδάτος, 1988), το δικαίωμα δηλαδή των ατόμων αυτών να ζουν όσο το δυνατόν περισσότερο φυσιολογική ζωή. Έτσι εμφανίστηκε και το κίνημα της αποϊδρυματοποίησης (Κάκουρος, 2003). Αποϊδρυματοποίηση δεν σημαίνει απλώς την διαβίωση των ατόμων έξω από το κλειστό ίδρυμα αλλά και την ευκαιρία στην απόκτηση δεξιοτήτων της καθημερινής διαβίωσης.

Η διαδικασία γενικότερα της ομαλοποίησης (normalization) της καθημερινής ζωής του ατόμου με νοητική υστέρηση, δεν αφορά μόνο την εκπαίδευση και άσκηση του ίδιου, ώστε να αποκτήσει ικανότητες κοινωνικών δεξιοτήτων, που θα διευκολύνουν την κοινωνική του ένταξη και όσο το δυνατόν υψηλότερη αυτονομία. Αφορά και την κοινότητα, η οποία θα πρέπει να προσφέρει την κατάλληλη υποδομή υπηρεσιών, αλλά και αγωγή των μελών της, ώστε να διαμορφωθούν θετικές στάσεις έναντι των μειονεκτούντων (Κωστόπουλος, 2003).

Με τα ανωτέρω γίνεται αντιληπτό ότι η νοητική υστέρηση είναι μία αναπηρία που έχει διάφορες διαβαθμίσεις. Αυτό σημαίνει ότι η ανάγκη για εξατομικευμένη βοήθεια όσον αφορά την εκπαίδευση και την κατάρτιση των ατόμων αυτών είναι επιβεβλημένη.

Με την ιστορική αναδρομή της περίθαλψης για την νοητική υστέρηση και των αναγκών της θα ασχοληθούμε στην συνέχεια.

2.2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ ΑΣΥΛΙΑΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ

Από το τέλος του περασμένου αιώνα μέχρι σήμερα, η ψυχιατρική ασυλιακή περίθαλψη, μέσα στην οποία περιλαμβάνονταν και η φροντίδα των ατόμων με νοητική υστέρηση, σηματοδοτείται από τη δημιουργία των μεγάλων ψυχιατρείων, όπου οι ασθενείς παραμένουν απομονωμένοι από το κοινωνικό σύνολο και χωρίς δυνατότητες θεραπευτικής αντιμετώπισης της νόσου ή εκπαίδευσης για ανάπτυξη της λειτουργικότητάς τους.

Ο όρος άσυλο, υπονοεί την προστασία των ασθενών με τον εγκλεισμό τους στο ψυχιατρείο, επειδή η ψυχική διαταραχή ή η βαριά νοητική τους ανεπάρκεια τους καθιστούσε βαθμιαία ανίκανους να φροντίσουν τον εαυτό τους, ενώ ταυτόχρονα γινόταν και η απομάκρυνσή τους από το κοινωνικό σύνολο. Λόγω των προκαταλήψεων που υπήρχαν για την ψυχική και νοητική διαταραχή και του κοινωνικού στιγματισμού των ασθενών, ο ασθενής ήταν ανεπιθύμητος για το «υγιές» κοινωνικό σύνολο. Το στερεότυπο του ανεύθυνου επικίνδυνου και ανίατου ψυχασθενή και νοητικά καθυστερημένου, κυριαρχούσε και η ψυχιατρική περίθαλψη χαρακτηριζόταν από περιοριστικά μέτρα ασφαλείας. Η λεγόμενη θεραπεία ήταν στην ουσία μόνο φροντίδα και κάλυψη στοιχειωδών αναγκών διαβίωσης των ασθενών. Έτσι, ο αριθμός των ψυχιατρείων διαρκώς αυξανόταν, επειδή οι πιθανότητες επανόδου των ασθενών στο κοινωνικό τους περιβάλλον ήταν πολύ μικρές (Δαμίγος, 2003).

Τα άσυλα, συνήθως, ήταν εγκαταστημένα μακριά από τις πόλεις και από το οικογενειακό περιβάλλον του ασθενούς, οι δε επισκέψεις και επαφές με την οικογένεια ήταν περιορισμένες. Οι ασθενείς σπανιότατα διάβαιναν την εξωτερική πύλη των ασύλων. Η απομόνωση των ανήσυχων ασθενών ήταν καθημερινή πρακτική, όπως επίσης και η καθήλωσή τους με αλυσίδες, ζουρλομανδία ή και άλλους τρόπους. Το προσωπικό φροντίδας κρατούσε φυσική και συναισθηματική απόσταση από τους περιθαλπόμενους, δεν μπορούσε να δει πιθανές ατομικές διαφορές που υπήρχαν ανάμεσα στους ασθενείς, ακόμη και αυτές που ήταν εμφανείς, όπως για παράδειγμα εάν μπορούσαν να μιλήσουν ή να περπατήσουν. Η επιτήρηση ήταν ο μοναδικός στόχος φροντίδας (Δαμίγος 2003).

Τα άσυλα συμβολίζουν την απομόνωση του νοητικά υστερούντος από το κοινωνικό περιβάλλον, την απαισιοδοξία της κοινωνίας για τη δυνατότητα βελτίωσής του και την αποστροφή της προς τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Η παραπάνω αντιμετώπιση οδηγούσε στη βαθμιαία απώλεια, τόσο της λειτουργικότητας του ατόμου, όσο και των κοινωνικών του δεξιοτήτων. Η μακρά παραμονή του στο ίδρυμα, η απομάκρυνσή του από το οικογενειακό του περιβάλλον και η απάνθρωπη αντιμετώπισή του, εξασθενούσε βασικές ανθρώπινες λειτουργίες. Συχνά, η έκπτωση αυτή στις δεξιότητες συγγεγόταν με τις εκδηλώσεις της νόσου και θεωρούνταν ως ένα σύμπτωμα της νόσου αυτής καθεαυτής.

Ο R.Bourton (όπως αναφέρεται στο Λιάκος, 2003), στη Μ. Βρετανία διαχώρισε τις επιπτώσεις της χρόνιας παραμονής στο άσυλο από τη συμπτωματολογία της νόσου και τις ονόμασε ιδρυματισμό. Ο ιδρυματισμός είναι μία διαδικασία που απογυμνώνει τους ανθρώπους από τους κοινωνικούς ρόλους τους, αφήνοντας τους μόνο το ρόλο του ατόμου με ειδικές ανάγκες.

Στις αρχές του αιώνα μας η Ελλάδα είχε δύο ψυχιατρεία: το ψυχιατρείο της Κέρκυρας και το Δρομοκαΐτειο με συνολικό αριθμό 400 κρεβατιών περίπου. Το ψυχιατρείο της Κέρκυρας ιδρύθηκε το 1836 με διευθυντή τον Έλληνα γιατρό Χριστόδουλο Τσιριγώτη, ο οποίος θεωρείται ο πρώτος Έλληνας ψυχίατρος της σύγχρονης Ελλάδας, που πίστευε ότι τα άσυλα δεν πρέπει να είναι καγκελόφρακτα, αντιθέτως πρέπει να διαθέτουν μικρή δύναμη κρεβατιών, καθώς και δυνατότητες για απασχόληση των ασθενών και εργοθεραπεία (Μαδιανός, 1994).

Το Δρομοκαΐτειο θεραπευτήριο ιδρύθηκε το 1887, μετά από δωρεά του Χιώτη εμπόρου Δρομοκαΐτη, ο οποίος είχε μια κόρη με νοητική καθυστέρηση. Το Δρομοκαΐτειο αποτέλεσε το χώρο στον οποίο άλλοι Χιώτες φιλάνθρωποι, όπως ο Ανδρέας Συγγρός, η Έλενα Βενιζέλου κ.ά. δώριζαν σημαντικά ποσά για την ενίσχυση των δραστηριοτήτων του Ιδρύματος. Η σύγχρονη εποχή για το Δρομοκαΐτειο αρχίζει το 1948, όπου καταργήθηκαν τα σιδερένια κλουβιά, ενώ το 1953 άνοιξαν οι κλειστές πόρτες και άρχισαν να εφαρμόζονται κάποιες κοινωνικοθεραπευτικές μέθοδοι (Ασημόπουλος και άλλοι, 1995).

Διαδοχικά από εκεί και μετά ιδρύθηκαν το Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Αττικής (1934) στο Δαφνί, το Παιδοψυχιατρικό Νοσοκομείο Νταού Πεντέλης (1958) για παιδιά με ψυχικές και νοητικές διαταραχές και πολλά άλλα.

Διαπιστώνουμε από ιστορικά στοιχεία, ότι η προσέγγιση στην περίθαλψη των ασθενών με εμπειρία γιατρών από το εξωτερικό και κυρίως από τη Γαλλία, σε θεωρητικό τουλάχιστον επίπεδο, εμπεριείχε έννοιες όπως αυτές της απασχόλησης και της εργοθεραπείας των ασθενών, άσχετα εάν σε πρακτικό επίπεδο στα ιδρύματα της χώρας μας, την εποχή που δημιουργούνταν η ιδρυματική περίθαλψη, δεν μπορούσαν να εφαρμοσθούν. Από την άλλη πλευρά, αντιλαμβανόμαστε ότι η δημιουργία τεράστιων ασύλων καταδείκνυε τις πιέσεις της κοινωνίας για απομάκρυνση των «διαταραγμένων» και την επικράτηση του στιγματισμού αυτών.

Αυτή η προσέγγιση κατέληξε σε κοινωνική απομόνωση και λειτουργική αναπηρία και αυτό αποτελούσε το βασικότερο πρόβλημα της ψυχιατρικής νοσηλείας στο ψυχιατρείο (Μαδιανός, 1994).

Δυστυχώς, στην Ελλάδα, δεν υπήρχαν υπηρεσίες για τους νοητικά υστερούντες σε επίπεδο περίθαλψης. Γι αυτό ενώ δημιουργήθηκαν νοσοκομεία-άσυλα για τους ψυχικά ασθενείς, τα άτομα με νοητική υστέρηση λόγω έλλειψης ειδικών μονάδων, τα οδήγησαν στην ασυλιακή φροντίδα μαζί με τους ψυχικά ασθενείς. Αυτό δημιούργησε τεράστια προβλήματα κυρίως όσο αφορά την αντιμετώπιση θεμάτων που σχετίζονταν με τις συμπεριφορές και την επικοινωνία των εξυπηρετούμενων.

Στις αρχές της δεκαετίας του '80, στην οποία ουσιαστικά άρχισε η Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση, τα κρεβάτια στα ψυχιατρεία της χώρας ανέρχονταν σε 14.826 (154 ανά 100.000 κατοίκους), σύμφωνα με έρευνα του Π.Ο.Υ. (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, www.who.org).

Το μεγαλύτερο κόστος περίθαλψης στην ασυλιακή φάση προερχόταν από τη μακροχρόνια παραμονή των ασθενών στα ψυχιατρεία. Η νοσηλεία εκεί κάλυπτε μόνο τις ανάγκες σίτισης και στέγασης του ασθενούς με την παράλληλη φύλαξή του, ενώ η παρατεταμένη διαμονή τους στο ίδρυμα δημιουργούσε δύο σοβαρά προβλήματα.

Πρώτον, δεν επέτρεπε να εισαχθούν νέα άτομα στο ίδρυμα άρα δεν εξυπηρετούντο νέα περιστατικά και δεύτερον η χρονιότητα των περιστατικών δημιουργούσε υψηλό κόστος των προσφερόμενων υπηρεσιών, χωρίς αντίστοιχα να συνδυάζονται με την ποιότητα στην φροντίδα (Υφαντόπουλος, 2006).

Πρέπει να αναφερθούμε ιδιαίτερα στο ψυχιατρείο της Λέρου, διότι αυτό αποτέλεσε αφορμή για αλλαγές στην ιδρυματική περίθαλψη. Επειδή οι ανάγκες σε ασυλιακά κρεβάτια διαρκώς αυξάνονταν και τα υπάρχοντα ψυχιατρεία ήταν υπερπλήρη, προτάθηκε η δημιουργία μιας «αποικίας» ψυχοσθενών στη Λέρο, με στόχο την απασχόλησή τους σε αγροτικές εργασίες, σύμφωνα με βελγικά πρότυπα. Ενώ η δύναμή του στην αρχή ήταν 650 κρεβάτια, οι νοσηλευόμενοι μέχρι το 1980 είχαν φθάσει τους 2.000 περίπου, ενώ η αρχική ιδέα της απασχόλησης των ασθενών σε αγροτικές εργασίες εγκαταλείφθηκε (Ασημόπουλος και άλλοι, 1995).

Το κριτήριο για τη βαθμιαία μεταφορά των ασθενών από όλα τα ψυχιατρεία της χώρας, ήταν η έλλειψη επισκέψεων από συγγενείς. Έτσι οι ασθενείς της Λέρου δεν είχαν απορριφθεί μόνο από το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο ανήκαν, αλλά και από τα ψυχιατρεία όπου παρέμεναν.

Στο τέλος της δεκαετίας του '80, οι άθλιες συνθήκες νοσηλείας στη Λέρο έγιναν αντικείμενο διεθνούς κατακραυγής. Το ψυχιατρείο της Λέρου έγινε το παγκόσμιο σύμβολο της αθλιότερης ασυλιακού τύπου περίθαλψης, αλλά ταυτόχρονα αποτέλεσε αφορμή για την έναρξη της Ψυχιατρικής Μεταρρύθμισης στη χώρα μας με τη μερική χρηματοδότησή της από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Η ριζική μεταρρύθμιση των υπηρεσιών παροχής ψυχικής υγείας ξεκίνησε στη χώρα με την ψήφιση του νόμου 1397/83 για το Εθνικό Σύστημα Υγείας.

Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα αποφάσισε να χρηματοδοτήσει την Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση με τον Κανονισμό 815/84. Με βάση ένα σχέδιο που εκπονήθηκε από Έλληνες και ξένους εμπειρογνώμονες, αρχικά πενταετούς διάρκειας, άρχισε η βαθμιαία ανάπτυξη κοινοτικών μορφών ψυχιατρικής περίθαλψης. Από το 1984, η χρηματοδότηση των προγραμμάτων έγινε από την Ευρωπαϊκή Ένωση κατά 55%.

Έτσι, με την ενεργοποίηση αυτής της οικονομικής ενίσχυσης από την Ε.Ε., ξεκίνησε η διαδικασία αποϊδρυματισμού, βελτίωσης των συνθηκών νοσηλείας μέσα στα ιδρύματα, προετοιμασίας και μετάβασης των ασθενών σε προστατευμένες ή σχετικά αυτόνομες ομάδες διαβίωσης στην κοινότητα και δημιουργίας νέων κοινοτικά προσανατολισμένων υπηρεσιών.

Με το νόμο 2071/92 έγινε αναφορά στην οργάνωση των υπηρεσιών ψυχικής υγείας. Ο νόμος 2716/99 για την «Ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό ψυχικής υγείας» ήρθε για να καλύψει θεσμικά τις συντελούμενες αλλαγές και να προσδώσει μια νέα δυναμική στη Μεταρρύθμιση. Η νομοθεσία είναι σημαντική για να διασφαλιστεί η αξιοπρέπεια των ασθενών και να προστατευθούν τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματά τους (www.mohaw.gr).

Η απομόνωση και ο στιγματισμός των ψυχικά και νοητικά υστερούντων, που συμβαίνουν ακόμη και σήμερα, στηρίζονται σε μία σειρά προκαταλήψεων, οι οποίες κατά ένα μέρος δικαιολογούνταν την εποχή που δεν υπήρχαν αποτελεσματικές θεραπείες. Δυστυχώς όμως, ακόμη και σήμερα, τέτοιες προκαταλήψεις επεκτείνονται ακόμη και σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας.

Με την πρόοδο των θεραπευτικών μέσων για την ψύχωση – νοητική στέρηση, κυρίως με την ανακάλυψη των φαρμακευτικών αγωγών που κατέστειλαν το πρόβλημα και τη συνειδητοποίηση της σημασίας των κοινωνικών παραγόντων στην αντιμετώπιση της ψυχικής διαταραχής, άρχισε βαθμιαία σε Ευρώπη και Αμερική να διαφαίνεται μία αλλαγή στη φιλοσοφία και στην πρακτική της αντιμετώπισης των ψυχικών διαταραχών.

Τα κινήματα της «αντιψυχιατρικής» στην Αγγλία και της «δημοκρατικής ψυχιατρικής» στην Ιταλία, αποτέλεσαν θεωρητικές αλλά και πρακτικές αναφορές για τη μετάβαση στον αποϊδρυματισμό και στη δημιουργία νέων μορφών κοινοτικής ψυχοκοινωνικής περίθαλψης (Ζήσης, 2002).

Οι αλλαγές αυτές είχαν ως αποτέλεσμα την βαθμιαία μετάβαση από την ψυχιατρική του ασύλου στην περίθαλψη μέσα στην κοινότητα. Με τη διεργασία αυτή, η οποία αποτελεί την ψυχιατρική μεταρρύθμιση, γεννήθηκαν ιδέες και προβληματισμοί.

Υπήρξαν παραδείγματα προσπάθειας απότομης μετάβασης από την ασυλιακή ψυχιατρική, όπως στην Τεργέστη της Ιταλίας όπου με νόμο έκλεισαν τα άσυλα και η ευθύνη της περίθαλψης των ασθενών μεταβιβάστηκε στην τοπική αυτοδιοίκηση. Όπως επίσης και παραδείγματα μεταρρυθμίσεων που άρχισαν, αλλά για λόγους οικονομικούς και άλλους επιβραδύνθηκαν ή και σταμάτησαν εντελώς (Μαδιανός, 1995).

Σήμερα, γνωρίζουμε ότι η διαδικασία της μεταρρύθμισης είναι πολύπλοκη και δύσκολη στην πράξη και μπορεί να γίνει μόνο με βαθμιαία συρρίκνωση της νοσηλείας στο άσυλο, διαδοχική ανάπτυξη εναλλακτικών μορφών περίθαλψης, σωστή κατανομή των πόρων σύμφωνα με τις αρχές της τομεοποίησης, ευαισθητοποίηση και επιμόρφωση της κοινότητας, ώστε να αποδεχθεί τις νέες πρακτικές και να καμφθούν οι αντιστάσεις και ανησυχίες που προέρχονται από τις προκαταλήψεις για την ψυχική ασθένεια και τη νοητική υστέρηση (Pilgrim and Rogers, 2004).

Το σύγχρονο σύστημα για την περίθαλψη των ψυχικών και νοητικών δυσλειτουργιών προβλέπει υπηρεσίες, τόσο για τη θεραπεία, όσο και για την πρόληψη και ψυχοκοινωνική αποκατάσταση των πασχόντων. Οι σύγχρονες μορφές περίθαλψης στην κοινότητα περιλαμβάνουν: Μονάδες Νοσηλείας στα Γενικά Νοσοκομεία, Κέντρα Ψυχικής Υγιεινής, Ιατροπαιδαγωγικά Κέντρα, Κινητές Μονάδες, Κέντρα Αποκατάστασης, Οικοτροφείο, Ξενώνες, Προστατευμένα Διαμερίσματα, Κέντρα Ημέρας και άλλες εξειδικευμένες υπηρεσίες.

Με την ολοκλήρωση των επιταγών του Κανονισμού της ΕΟΚ 815/84, έχουν υλοποιηθεί στη χώρα μας 128 Μεταρρυθμιστικά Προγράμματα, δυστυχώς όμως λόγω απουσίας τομεοποίησης της χώρας η κατανομή των προγραμμάτων δεν έγινε σύμφωνα με τις πληθυσμιακές ανάγκες. Τα περισσότερα από αυτά τα προγράμματα έγιναν στις μεγάλες πόλεις. Μπορούμε να δούμε την Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση με γνώμονα την αλλαγή ως προς τον τρόπο, τόπο, χρόνο που παρέχονται οι υπηρεσίες ψυχικής υγείας (Μαυρατζιώτου, 2003).

Η ψυχιατρική μεταρρύθμιση δεν συνοδεύτηκε από προγράμματα πρόληψης αφού η Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας παραμένει η μεγάλη αδυναμία του Εθνικού

Συστήματος της Υγείας μας (Τούντας, 2006). Έτσι, η απουσία όμως παράλληλης ανάπτυξης υπηρεσιών για την ενημέρωση και πρόληψη (σε ότι αφορά τον προγεννητικό έλεγχο για τη νοητική υστέρηση), καθώς και υπηρεσιών πρωτοβάθμιας περίθαλψης διαιωνίζει τη νοσηλεία νέων περιστατικών στα άσυλα με όλες τις επακόλουθες συνέπειες.

Η ψυχιατρική μεταρρύθμιση δεν σημαίνει μόνο δημιουργία δομών αλλά και σωστή στελέχωση. Γι αυτό, μεγάλη βαρύτητα πρέπει να δοθεί στην εκπαίδευση του προσωπικού, το οποίο έχει στελεχώσει και θα στελεχώνει τις σύγχρονες δομές περίθαλψης για τη νοητική υστέρηση. Το προσωπικό αυτό θα πρέπει να διαθέτει γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις και αντίληψη που απαιτούνται, προκειμένου να επιτύχουν την υλοποίηση της περίθαλψης στην κοινότητα (Λιάκος, 2003).

Είναι γεγονός ότι με την υλοποίηση των προγραμμάτων αποασυλοποίησης ατόμων με ψυχικές και νοητικές διαταραχές, δημιουργήθηκε ένας πυρήνας επαγγελματιών ψυχικής υγείας, που αναμφισβήτητα συμβάλλει στην περαιτέρω εξέλιξη της περίθαλψης. Το προσωπικό αυτό δεν θα μπορούσε να λειτουργήσει αποτελεσματικά αν δεν είχε υποβληθεί σε μια διαδικασία εκπαίδευσης. Μέσα από την εκπαίδευση προσωπικού, αναπτύχθηκαν νέες γνώσεις, δεξιότητες και διαφορετική κουλτούρα, όσον αφορά την υποστήριξη ψυχικά ασθενών και νοητικά υστερούντων, και έτσι δημιουργήθηκε η προοπτική για την υλοποίηση της περίθαλψης στην κοινότητα.

Όπως έχει αναφερθεί ήδη, αν και η νοητική υστέρηση συγκαταοικεί στα άσυλα με την ψυχική υγεία, εν τούτοις είναι μία άλλη κατηγορία αναπηρίας η οποία θα έπρεπε να διαχωριστεί. Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι πολλά άτομα με νοητική υστέρηση αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας, έδωσε το άλλοθι να τα εντάξουν στα μεγάλα ψυχιατρεία.

2.3. ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ

Η φροντίδα και αποκατάσταση των ατόμων με νοητική υστέρηση παρέχεται μέσω της ανοιχτής και της κλειστής περίθαλψης. Τα προγράμματα αποασυλοποίησης, που εφαρμόζονται τα τελευταία χρόνια, έχουν ως στόχο τη συρρίκνωση της κλειστής περίθαλψης και την κοινωνική επανένταξη των ατόμων με νοητική υστέρηση στην κοινότητα. Παρόλα αυτά, στη χώρα μας καθυστέρησε, σε σχέση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου εθνικού σχεδιασμού στον τομέα της Πρόνοιας, με αποτέλεσμα την ανεπάρκεια δομών περίθαλψης και αποκατάστασης ατόμων με νοητική υστέρηση.

Στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Υγεία-Πρόνοια 2000-2006» και του Μέτρου 3.2., με χρηματοδότηση από το Γ΄ Κ.Π.Σ. (Τρίτο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης) της Ευρωπαϊκής Ένωσης και υπό την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας δημιουργήθηκαν στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη και άλλες πόλεις ξενώνες, οικοτροφεία και προστατευμένα διαμερίσματα για άτομα με νοητική υστέρηση. Στις δομές αυτές, τα άτομα με νοητική υστέρηση εκπαιδεύονται σε νέες συνθήκες – αυτές τις οποίες ζουν όλοι – με στόχο την ομαλή προσαρμογή τους στη νέα ζωή.

Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της ανοιχτής περίθαλψης υπάρχουν ημερήσια προγράμματα εκπαίδευσης και απασχόλησης, ανάλογα με τις δυνατότητες των ατόμων και το νοητικό τους δυναμικό. Η ανοιχτή περίθαλψη περιλαμβάνει κέντρα ημέρας, επαγγελματικά και προεπαγγελματικά εργαστήρια, ιατροπαιδαγωγικούς και συμβουλευτικούς σταθμούς, καθώς και υπηρεσίες στήριξης της οικογένειας. Στις παραπάνω υπηρεσίες προσφέρεται ψυχολογική υποστήριξη, εργοθεραπεία, λογοθεραπεία, φυσικοθεραπεία, θεραπείες μέσω της τέχνης, όπως μουσικοθεραπεία και κινησιοθεραπεία.

Η ανοιχτή περίθαλψη εμπεριέχει και τους ξενώνες και τα προστατευμένα διαμερίσματα υπό την έννοια ότι τα άτομα διαβιούν μέσα στην κοινότητα, κυκλοφορούν και συναναστρέφονται με τον κοινωνικό περίγυρο στην περιοχή που βρίσκονται οι δομές και χρησιμοποιούν υπηρεσίες που προσφέρονται στην κοινότητα. Δυστυχώς υπάρχουν περιπτώσεις που η ένταξη των δομών των ξενώνων

στην ανοιχτή δομή περίθαλψης δεν επιτυγχάνεται λόγω της σύνθεσης της ομάδας των νοητικά υστερούντων. Για παράδειγμα, στις περιπτώσεις που τα άτομα έχουν τάσεις φυγής, οι πόρτες μένουν κλειστές.

Η κλειστή περίθαλψη παρέχεται από ιδρύματα ή αλλιώς άσυλα, τα οποία είναι συνήθως μεγάλα κτιριακά συγκροτήματα. Εκεί περιθάλπονται άτομα με πιο σοβαρή νοητική υστέρηση ή άτομα που στερούνται την αναγκαία υποστήριξη από το οικογενειακό τους περιβάλλον. Τα άτομα αυτά ζουν μακριά από την πραγματική ζωή, χωρίς την θαλπωρή ενός δικού τους σπιτιού. Συχνά, λόγω της απουσίας των ερεθισμάτων σ' αυτούς τους χώρους, οι περιθαλπόμενοι χάνουν σταδιακά ή δεν αποκτούν ποτέ τη λειτουργικότητα που χρειάζεται για την αυτοεξυπηρέτησή τους. Στα ασυλιακού τύπου ιδρύματα αντιμετωπίζονται όλα τα άτομα που περιθάλπονται με ομοιογενή τρόπο, σαν να έχουν τις ίδιες ανάγκες, τις ίδιες επιθυμίες, τα ίδια αιτήματα. Η πρακτική αυτή, σε σχέση με την περίθαλψη, βρίσκεται στον αντίποδα της φιλοσοφίας για εξατομικευμένη θεραπευτική προσέγγιση. Αυτός ο τρόπος περίθαλψης δεν μπορεί να προσφέρει στο άτομο σχεδόν κανένα περιθώριο βελτίωσης, τόσο σε ό,τι αφορά τη λειτουργικότητά του, όσο και σε ό,τι αφορά τη συναισθηματική του ωρίμανση (Κωστόπουλος, 2003).

Η ιδρυματική περίθαλψη είναι ηθικά αδικαιολόγητη, τα ατομικά δικαιώματα πρέπει να υποστηρίζονται και τα άτομα με νοητική υστέρηση να έχουν το δικαίωμα να ζουν φυσιολογική ζωή, όπως κάθε μέλος της κοινωνίας (Μαδιανός, 1994). Μετά την διαπίστωση αυτή, έγινε επιτακτική η δημιουργία ξενώνων και προστατευμένων διαμερισμάτων που δημιουργήθηκαν μέσα στο πλαίσιο της αποασυλοποίησης. Αυτές αποτελούν δομές προσανατολισμένες στην κοινότητα, αντίθετες με τον εγκλεισμό, την φύλαξη και την καταστολή. Στοχεύουν στην αποασυλοποίηση και κοινωνική επανένταξη ατόμων, δηλαδή τη μετάβαση ανθρώπων με νοητική υστέρηση από ιδρύματα που έζησαν για πολλά χρόνια στην κοινωνία.

Τα προγράμματα αποασυλοποίησης αφορούν άτομα με νοητικό δυναμικό, ακόμη και κάτω της μέτριας νοητικής υστέρησης. Τελικά, αποασυλοποίηση δεν σημαίνει απλή έξοδος των ανθρώπων από κτίρια που ονομάζονται Ιδρύματα. Είναι περισσότερο μια διαδικασία παροχής βοήθειας στους ανθρώπους, ώστε να κερδίσουν τον έλεγχο της ζωής τους (Σακελλαρόπουλος, 2003).

Από τις δομές που αναφέρθηκαν η δομή του ξενώνα ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης θα μας απασχολήσει στην συνέχεια της εργασίας αυτής, γιατί αποτελεί το κεντρικό θέμα της έρευνας που διεξήχθη πάνω στην προετοιμασία και εκπαίδευση του προσωπικού.

2.4. Ο ΞΕΝΩΝΑΣ ΩΣ ΜΟΝΑΔΑ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Η ψυχοκοινωνική αποκατάσταση είναι μία διαδικασία, με την οποία παρέχονται οι δυνατότητες στα άτομα με νοητικές και αισθητηριακές αναπηρίες να επιτύχουν ένα όσο το δυνατόν καλύτερο επίπεδο αυτόνομης ή ημιαυτόνομης λειτουργίας στην κοινότητα. Οι μονάδες κοινωνικής ένταξης και αποκατάστασης είναι οι εξής:

1. Οικοτροφείο
2. Ξενώνας
3. Προστατευμένο Διαμέρισμα

Αναλυτικότερα, οι κύριες μορφές δομών περιγράφονται ως εξής: 1) Το Οικοτροφείο, για 15-20 ασθενείς, όπου υπάρχει προσωπικό επί 24ώρου βάσεως και όπου παρέχονται, εκτός από φαγητό και στέγη και ψυχιατρικές υπηρεσίες. Το οικοτροφείο είναι συνήθως, χώρος μόνιμης διαμονής για άτομα με βαριές νοητικές υστερήσεις, στα οποία προσφέρονται καλύτερες συνθήκες διαβίωσης από το Άσυλο. (2) Ο ξενώνας αντίθετα, θεωρείται κατ' εξοχήν μεταβατικός χώρος στο πέρασμα του ασθενή, από το ίδρυμα στην κοινότητα. Η παραμονή των ατόμων στον ξενώνα θεωρείται σαν ημιαυτόνομη διαβίωση γιατί είναι πάντοτε χρονικά περιορισμένη. Η διάρκεια παραμονής προσδιορίζεται ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε ατόμου. Ο ξενώνας, συνήθως φιλοξενεί, 8-10 ασθενείς. Στόχος των θεραπειών και θεραπευομένων είναι η μετάβαση των τελευταίων σε προστατευμένα διαμερίσματα. Οι δύο κύριοι άξονες της θεραπευτικής επίδρασης των ξενώνων είναι η συμβίωση των ατόμων και η συνοδεία τους από τους θεραπευτές στις ανάγκες της καθημερινής ζωής (Γκ. Εσαγιάν, Δ. Κανδύλης, 1992). (3) Τα Προστατευμένα Διαμερίσματα στηρίζονται στην αυτόνομη διαβίωση, όπου οι ένοικοι αναλαμβάνουν την ευθύνη για την πλήρη λειτουργία του διαμερίσματος, όσον αφορά την σίτισή τους, την τροφοδοσία, την καθαριότητα και το επίπεδο επαφής τους με την κοινότητα.

Επιδίωξη για τα άτομα με νοητική υστέρηση που διαβιούν στα Προστατευμένα Διαμερίσματα είναι η επιστροφή τους στην οικογένεια.

Από τις τρεις μονάδες που αναφέρονται παραπάνω, η μονάδα που θα μας απασχολήσει διεξοδικά σε αυτή την εργασία είναι ο ξενώνας. Οι ξενώνες φιλοξενούν άτομα με νοητική υστέρηση και συνοδές αναπηρίες, όπως αυτισμό και κινητικά προβλήματα. Η λειτουργία του ξενώνα προσομοιάζει με οικογενειακό περιβάλλον. Ο ξενώνας, σαν χώρος αναπαράγει την έννοια του σπιτιού και τις καθημερινές συνθήκες ζωής σ' αυτό, συνδέοντάς το με τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο στον οποίο εντάσσεται. Αποτελεί μια προστατευμένη δομή περίθαλψης, δηλαδή υπάρχει όλο το εικοσιτετράωρο με τη μορφή βαρδιών - εποπτεία και υποστήριξη από προσωπικό φροντίδας. Υπό αυτή την έννοια παρέχει συνεχή φροντίδα, προσαρμοσμένη στις ανάγκες των μελών που φιλοξενεί.

Οι εργαζόμενοι στους ξενώνες οφείλουν να δραστηριοποιούνται στην επίτευξη των κατωτέρω βασικών στόχων:

1. Βελτίωση των κοινωνικών ικανοτήτων των ατόμων με νοητική υστέρηση, μέσω αύξησης των ερεθισμάτων και εμπειριών (αγορές σε καταστήματα της γειτονιάς, περίπατος στο πάρκο κ.ά.), καθώς και της απασχόλησης.
2. Διαρκής βελτίωση της λειτουργικότητας των ατόμων και ελαχιστοποίηση των ανικανοτήτων μέσω της εργοθεραπείας.
3. Αύξηση των ενδιαφερόντων των ενοίκων στους ξενώνες, μέσω της κινητοποίησης και της ενθάρρυνσης για συμμετοχή σε δράσεις (οι ασυλιακές συνθήκες, που βίωναν επί χρόνια, τους είχαν οδηγήσει σε αδράνεια).
4. Διασφάλιση της ποιότητας της φροντίδας, μέσω της εξατομίκευσης των αναγκών τους.
5. Μείωση του στίγματος, μέσω προγραμμάτων αγωγής της κοινότητας. Συμμετοχή και εμπλοκή σε δράσεις της τοπικής κοινότητας.
6. Επαφή με τις οικογένειες των ατόμων με νοητική υστέρηση (ενοίκων του ξενώνα) και ανάπτυξη επικοινωνίας μεταξύ τους σε σταθερή βάση, με παράλληλη δέσμευση των οικογενειών για συμμετοχή τους στο θεραπευτικό πλαίσιο του ξενώνα (Στάμου, 1999).

Ο ξενώνας ως μονάδα ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης, (Τσιάντης 2002), θα πρέπει να προσφέρει τις εξής υπηρεσίες:

1. Εκπαίδευση των ενοίκων σε δεξιότητες ανεξάρτητης διαβίωσης και σε κοινωνικές δεξιότητες.
2. Ψυχολογική υποστήριξη στους ενοίκους και στις οικογένειές του, καθώς και εκπόνηση ατομικών θεραπευτικών προγραμμάτων με στόχο την εξατομικευμένη θεραπευτική προσέγγιση.
3. Πρόγραμμα δραστηριοτήτων μέσα στην κοινότητα και συμμετοχή στο δίκτυο δράσεως της τοπικής κοινωνίας (δήμοι, εθελοντικές οργανώσεις).
4. Συμμετοχή σε ψυχαγωγικές εκδηλώσεις.
5. Προγράμματα ενημέρωσης της κοινότητας.
6. Προγράμματα εκπαίδευσης προσωπικού.
7. Αξιολόγηση των θεραπευτικών – εκπαιδευτικών αναγκών, τόσο των ενοίκων, όσο και του προσωπικού.

Όλα τα παραπάνω έχουν ως στόχο τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ενοίκων και συγκεκριμένα το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να απολαμβάνει συνθήκες που σχετίζονται με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια (Ασημόπουλος, 2006). Θα πρέπει να γίνεται επίσης προσπάθεια να αποφευχθούν οι διαγνωστικές «ταμπέλες», που δυσκολεύουν το έργο στις δομές αποασυλοποίησης και στιγματίζουν, διότι με την κατηγοριοποίηση που συμβαίνει στην ασυλιακή περίθαλψη, δεν μπορεί ο εργαζόμενος να δει το άτομο με νοητική υστέρηση καθαρά, εφόσον βρίσκεται σε αναμονή συγκεκριμένων συμπεριφορών (Μαδιανός, 1994).

Η προσέγγιση του ατόμου με νοητική υστέρηση στους ξενώνες είναι διαφορετική σε σχέση με την περίθαλψή του σε ασυλικού τύπου μονάδες. Υπάρχουν και στη ζωή του ατόμου μέσα στον ξενώνα φραγμοί και όρια. Αυτά όμως είναι ανάλογα με την προσωπικότητα και τις δυσκολίες του κάθε ενοίκου. Η προσέγγιση στηρίζεται σε ένα συγκεκριμένο σχεδιασμό από μέρους της πολυκλαδικής ομάδας και ακολουθείται από όλα τα μέλη της ομάδας προσωπικού (Σακελλαρόπουλος, 2003).

Η προσέγγιση επομένως, που υιοθετείται στον ξενώνα στηρίζεται στην εξατομικευση και στην φιλοσοφία του «είμαι εδώ για να σε ακούσω, διατύπωσε ελεύθερα τα αιτήματά σου». Μέσα από αυτή τη προσέγγιση, εστιάζει κανείς πιο εύκολα στις

πραγματικές ανάγκες του ατόμου με νοητική υστέρηση και στήνει το ατομικό θεραπευτικό του πρόγραμμα.

Οι δραστηριότητες που αναπτύσσονται στους ξενώνας έχουν να κάνουν με:

1. Ομάδες προσωπικού (πολυκλαδική θεραπευτική ομάδα)
2. Θεραπευτικές δραστηριότητες
3. Δραστηριότητες καθημερινής ζωής των ενοίκων
4. Οργανωμένες ψυχαγωγικές δραστηριότητες
5. Εκπαιδευτικές δραστηριότητες
6. Αγωγή κοινότητας

Ο ξενώνας αποτελεί ουσιαστικό βήμα για την κοινωνική επανένταξη, αφού δίνει την δυνατότητα στους ενοίκους του να εξελιχθούν, περνώντας από μια κατάσταση, κατά την οποία το άτομο αδυνατεί να ανταποκριθεί σε βασικές δεξιότητες, σε μία κατάσταση όπου μπορεί να αναπτύξει τις δυνατότητες του με την βοήθεια ενός δικτύου κοινωνικών σχέσεων.

Επομένως, ο ξενώνας ως ένα πρόγραμμα ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης συμβάλλει στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ιδρυματικής χρονιότητας, την οποία προκαλούν οι κλασικού τύπου ψυχιατρικές δομές (Ζήσης, 2002). Το έργο της αποκατάστασης είναι σύνθετο και αναφέρεται σε μια συνεχή διαδικασία κατανόησης της εσωτερικής και της εξωτερικής πραγματικότητας του κάθε ατόμου. Η διαδικασία της αποκατάστασης στοχεύει στην επανασύνδεση και επικοινωνία των δύο αυτών επιπέδων, όπου η ύπαρξη της νοητικής υστέρησης και ο ιδρυματισμός την έχουν αποκόψει. Η διαδικασία αυτή απαιτεί νόημα μέσα από τη θεραπευτική σχέση, τόσο για τον θεραπευόμενο, όσο και για τον θεραπευτή.

Ο θεραπευτικός στόχος, δεν είναι μόνο η αποκατάσταση κάποιων δεξιοτήτων και συμπεριφορών, αλλά η σφαιρική αντιμετώπιση των ελλειμματικών καταστάσεων, τόσο στο συναισθηματικό όσο και στο επίπεδο των διαπροσωπικών ή των κοινωνικών σχέσεων με δράσεις στην κοινότητα (Σακελλαρόπουλος 2003).

Άρα, ο ξενώνας αποτελεί ένα ζωντανό κομμάτι του ευρύτερου κοινωνικού χώρου και βρίσκεται σε συνεχή αλληλεπίδραση με αυτόν. Δεδομένου ότι, ένα πρόγραμμα αποκατάστασης εγγράφεται σ' έναν κοινωνικό ιστό, οι εργαζόμενοι που αποτελούν

και τη θεραπευτική ομάδα πρέπει να τον γνωρίζουν καλά. Η χρησιμοποίηση ήδη υπαρχόντων δομών ή φορέων (π.χ. δήμοι, εθελοντικές οργανώσεις, η διασύνδεση μ' αυτούς τους χώρους) και η από κοινού ανάπτυξη δραστηριοτήτων με φορείς της ευρύτερης κοινότητας μπορεί να συμβάλλει στην υλοποίηση των στόχων του προγράμματος αποκατάστασης. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να κατανοήσουν ότι, τόσο η θεραπευτική διαδικασία για τους ενοίκους του ξενώνα, όσο και η εκπαιδευτική διαδικασία για τους ίδιους, αποτελούν μία συνεχή διαδικασία, εφόσον η αποκατάσταση των ατόμων με νοητική υστέρηση στηρίζεται στην επανεκπαίδευση και στην επανάκτηση χαμένων δεξιοτήτων.

Μέχρι τώρα αναπτύξαμε πως λειτουργεί ο ξενώνας μέσα από τους στόχους που θέτουν η οργάνωση που ανήκει και οι εργαζόμενοι προκειμένου να υποστηρίξουν την λειτουργία του. Όμως η πιο σημαντική ομάδα του ξενώνα είναι αυτή των ενοίκων που πρέπει να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες ζωής κάτω από την ομπρέλα του νέου θεραπευτικού πλαισίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ
Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
ΤΟΥ ΞΕΝΩΝΑ ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟΥ
ΧΡΟΝΙΩΝ ΠΑΘΗΣΕΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΑΘΗΝΩΝ

Στο Κεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε αναλυτικά στο Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών το οποίο σαν φορέας υλοποίησε Πρόγραμμα Αποασυλοποίησης με την δημιουργία δύο προστατευμένων διαμερισμάτων, ενός ξενώνα και ενός οικοτροφείου που βρίσκεται στην φάση της προσομοίωσης. Η προσπάθεια αυτή έγινε αναγκαία πρώτον, γιατί το Θεραπευτήριο φιλοξενούσε μεγάλο αριθμό παιδιών που είχαν υπερβεί το όριο ηλικίας σε σχέση με τον Οργανισμό λειτουργίας του και δεύτερον, γιατί η παραμονή στο Ίδρυμα είχε σαν αποτέλεσμα την χρονιότητα των περιθαλπόμενων και την μείωση της λειτουργικότητάς τους.

Στην προσπάθεια αυτή το προσωπικό φροντίδας συνέβαλε θετικά με την συμμετοχή του στις διαδικασίες αποασυλοποίησης. Πέρα από την έκβαση της προσπάθειας, σε μία τέτοια διαδικασία υπάρχουν σειρά προβλημάτων που πρέπει να επιλυθούν.

3.1. ΑΠΟ ΤΟ ΑΣΥΛΟ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΑΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΑΛΛΑΓΕΣ

Οι εργαζόμενοι που καλούνται να υποστηρίξουν το εγχείρημα της αποασυλοποίησης χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: Το Επιστημονικό και το Προσωπικό Φροντίδας. Το Επιστημονικό Προσωπικό το οποίο φαίνεται ότι μέσα από την μόρφωσή του είχε την απαραίτητη γνώση σαν βάση για να συμμετέχει στην αποασυλοποίηση, αποτέλεσε την Ομάδα Παρέμβασης δηλαδή την ομάδα εκείνη που ανέλαβε να προετοιμάσει και

να εκπαιδεύσει το υπόλοιπο προσωπικό στις αλλαγές που θα επέρχονταν στην εργασία του. Το Προσωπικό Φροντίδας, το οποίο θα σήκωνε και το βάρος της φροντίδας των ενοίκων σε πρακτικό επίπεδο και θα έρχονταν σε άμεση επαφή μαζί του μέσα από νέες υπευθυνότητες, έπρεπε να προετοιμαστεί κατάλληλα για αυτό το ρόλο.

Το Προσωπικό Φροντίδας σ' ένα ίδρυμα έχει την εικοσιτετράωρη ανά βάρδιες επαφή με το άτομο με νοητική υστέρηση. Μέσα σ' ένα πλαίσιο ασυλιακής περίθαλψης ο κοινωνικός φροντιστής, όπως ονομάζεται ο εργαζόμενος που ανήκει στην ομάδα του Προσωπικού Φροντίδας, μαθαίνει να εργάζεται μ' έναν τυποποιημένο τρόπο σχετικά με τις ώρες και τον τρόπο σίτισης των ατόμων, τις ώρες ύπνου, τον τρόπο απασχόλησης και άλλα. Αυτό δημιουργεί όμως και δυσκολίες όπως για παράδειγμα κόπωση λόγω της επανάληψης του αντικειμένου και προβλήματα στην επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων που δεν ευοδώνουν ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον.

Αυτός ο τρόπος εργασίας δεν ικανοποιεί και το ίδιο το προσωπικό, τις περισσότερες όμως φορές παίρνει τη μορφή συνήθειας, με αποτέλεσμα να χαρακτηρίζονται και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι από ιδρυματισμό. Ιδρυματισμός για τον ίδιο τον εργαζόμενο είναι εκείνη η κατάσταση, στην οποία ο εργαζόμενος νιώθει ότι κάθε αλλαγή στον τρόπο λειτουργίας του χώρου εργασίας του αποτελεί κάτι κακό και απειλητικό για τον ίδιο, αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας του και τα δικαιώματά του.

Έτσι, το προσωπικό φροντίδας που έχει εργαστεί πολλά χρόνια σ' ένα ίδρυμα, στην υποψία οποιασδήποτε αλλαγής αντιδρά με αγωνία και νιώθει ότι απειλείται από το άγνωστο, το οποίο σχεδόν πάντα το ταυτίζει με κάτι κακό. Η εισαγωγή οποιασδήποτε αλλαγής, ακόμη και όταν αυτή δηλώνεται με έμφαση ότι είναι προς την κατεύθυνση της βελτίωσης, δημιουργεί αισθήματα επικείμενης καταστροφής, διότι απειλεί να κλονίσει την κρατούσα τάξη πραγμάτων και απαιτεί νέες τάσεις, νέες συμπεριφορές, νέες σχέσεις (Σακελλαρόπουλος, 2003).

Επίσης, λόγω του ιδρυματισμού που υφίσταται το προσωπικό από το μεγάλο διάστημα που εργάζεται σ' ένα ασυλιακό πλαίσιο και δεδομένης της έλλειψης προσωπικού, νιώθει κούραση και εξουθένωση, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να δει έστω και λίγο θετικά καμία προσπάθεια για αλλαγή και βελτίωση, που θα πρόσφερε

η αποασυλοποίηση. Κατ' επέκταση, δεν μπορεί να δει θετικά οποιαδήποτε προσπάθεια αλλαγής των συνθηκών εργασίας του. Και ενώ πολλοί εργαζόμενοι μπορεί να νιώθουν ότι αυτό που προσφέρουν στα άτομα με νοητική υστέρηση δεν είναι αρκετό, δυσκολεύονται πολύ για να κάνουν το βήμα ένταξης στο πρόγραμμα αποασυλοποίησης.

Κοινές εμπειρίες βεβαιώνουν ό,τι στα πλαίσια της αποασυλοποίησης ατόμων με νοητική υστέρηση, το προσωπικό φοβόταν ότι η Ομάδα Παρέμβασης, η οποία και αναλαμβάνει την υλοποίηση των προγραμμάτων αποασυλοποίησης στο αρχικό στάδιο, θα τους καταλόγιζε πως δεν ήξεραν να κάνουν τη δουλειά τους σωστά και πως δεν νοιάζονταν για τους περιθαλπόμενους (Ζήσης, 2002).

Συμβαίνει πολύ συχνά, το προσωπικό να αισθάνεται εγκατάλειψη όταν δουλεύει κάτω από δύσκολες συνθήκες, σε ακατάλληλα και μεγάλα κτίρια με μεγάλους θαλάμους, χωρίς μέτρα ασφαλείας, με ελάχιστα μέσα, χωρίς την κατάλληλη εποπτεία από επαγγελματίες υγείας και χωρίς την ουσιαστική υποστήριξη από την διοίκηση του φορέα. Επόμενο είναι λοιπόν, οι εργαζόμενοι να σκέπτονται ή να αναρωτιούνται γιατί να θεωρούνται αυτοί υπόλογοι για την φροντίδα των περιθαλπομένων ή για τις συνθήκες διαβίωσής τους.

Στην ασυλιακή περίθαλψη, το προσωπικό φροντίδας αισθάνεται ότι πιέζεται, αφού ένας μεγάλος αριθμός εντολών που προέρχονται από την Διοίκηση, ουσιαστικά καταλήγουν για υλοποίηση σ' αυτούς, χωρίς οι ίδιοι να ερωτώνται ή να συμμετέχουν κατά κάποιο τρόπο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αυτά τα συναισθήματα εγκατάλειψης, που νιώθει το προσωπικό, ίσως να εξηγούν εν μέρει την εγκατάλειψη και την κακομεταχείριση που δείχνει συχνά και το ίδιο στους περιθαλπομένους (δέσιμο στο κρεβάτι, συχνή χορήγηση κατευναστικών φαρμάκων). Το προσωπικό γίνεται αμυντικό πολλές φορές στην ομάδα παρέμβασης (την οποία αποτελεί συνήθως ψυχίατρος, κοινωνικός λειτουργός, ψυχολόγος), προβάλλοντας ευθύνες σε άλλους για την κακή διαβίωση των περιθαλπομένων, όπως στην Διοίκηση που αδιαφορεί για τα συναισθήματά τους πάνω στον τρόπο δουλειάς. Αυτές οι συμπεριφορές επομένως, απαντώνται σε μεγάλο βαθμό σε ένα φορέα περίθαλψης ασυλιακού τύπου. Οι αλλαγές που εισήγαγε η αποασυλοποίηση βρήκε άλλους

εργαζόμενους ενθουσιώδεις, άλλους σκεπτικούς και άλλους αρνητικούς (Τσιάντης 1995).

Προκειμένου να προετοιμαστεί το προσωπικό και να προχωρήσει η δημιουργία των δομών αποασυλοποίησης, πρέπει να οργανωθεί μια Ομάδα Παρέμβασης με διακριτούς ρόλους, που είναι απαραίτητο να έχει κοινή στρατηγική μεταξύ των μελών της και καθαρό στόχο σε σχέση με την εκπαίδευση του Προσωπικού Φροντίδας. Αρχικά η προετοιμασία γίνεται μέσα από διαδικασίες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης. Τα προγράμματα συμβουλευτικού – παρεμβατικού – εκπαιδευτικού χαρακτήρα στα ιδρύματα πρέπει να εκτιμήσουν τις κρατούσες αντιλήψεις και θέσεις των εργαζομένων για τη νοητική υστέρηση, καθώς επίσης να λάβουν υπόψη τους πως διαμορφώνονται οι σχέσεις των εργαζομένων, προκειμένου να κάνουν προτάσεις και να διαμορφώσουν μία ολοκληρωμένη παρέμβαση (Σακελλαρόπουλος, 2003).

Είναι σημαντικό, η Ομάδα Παρέμβασης και αργότερα ο Επιστημονικά Υπεύθυνος, ο οποίος αναλαμβάνει στη συνέχεια την ευθύνη της λειτουργίας του ξενώνα, να μην οδηγηθούν από εξωπραγματικές φιλοδοξίες και προσδοκίες σε σχέση με το τι μπορούν να καταφέρουν, που ταυτίζονται μάλλον με το επιθυμητό παρά με το πραγματοποιήσιμο (Τζανάκης, 2008). Είναι καλύτερο οι στόχοι να είναι μικρότεροι και πραγματοποιήσιμοι.

Οι συζητήσεις που διεξάγονται μεταξύ της Ομάδας Παρέμβασης και του Προσωπικού Φροντίδας είναι προσανατολισμένες στην εκπαίδευση του προσωπικού. Συχνά δείχνουν ότι το προσωπικό έχει μεγάλο άγχος σχετικά με το ποιες θα είναι οι νέες αρμοδιότητές του στις εξωτερικές δομές. Ακόμα, το προσωπικό δεν έχει εμπιστοσύνη στον φορέα όπου ανήκει, γιατί συχνά δεν του δίνει την απαιτούμενη στήριξη που χρειάζεται. Για παράδειγμα, όταν η Διοίκηση δεν υποστηρίζει τους εργαζόμενους στις περιπτώσεις όπου προκύπτει ένα ατύχημα σε σχέση με τους περιθαλπόμενους, με αποτέλεσμα συχνά οι ίδιοι να σύρονται στα δικαστήρια.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχει εκείνη η μερίδα εργαζομένων που χαρακτηρίζουν την όλη ιδέα του προγράμματος σαν σπατάλη χρημάτων, βιτρίνα για την Ευρωπαϊκή Ένωση και ουτοπία. Δεν παραλείπουν επίσης να περιπαίζουν ορισμένους από τους συναδέλφους που συμμετέχουν σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Μετά την δύσκολη

περίοδο της αντίστασης στην αλλαγή, τελικά η τάση αυτή υποχωρεί βαθμιαία, όταν τα άτομα δουν στην πράξη τα πρώτα αποτελέσματα της προσπάθειας. Οι πληροφορίες που μεταφέρουν όσοι συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά προγράμματα προετοιμασίας είναι αρκετές για να δημιουργήσουν ένα κλίμα ενδιαφέροντος, αφού όσες δεξιότητες αποκτούν μέσω της μάθησης τους διευκολύνουν στην καθημερινή τους εργασία και αυξάνουν το αίσθημα της ικανοποίησης από την ποιότητα της εργασίας τους.

Ωστόσο, η πιο αποτελεσματική προσέγγιση είναι αυτή που δεν εστιάζει στη βίαιη τροποποίηση της στάσης του προσωπικού, αλλά στην σταδιακή προσαρμογή. Ποιο συγκεκριμένα, για τη σταδιακή προσαρμογή, οι δράσεις που χρειάζονται περιλαμβάνουν αναλυτική, βήμα προς βήμα, φροντίδα του νοητικά υστερούντος. Επίσης, οι δράσεις αναφέρονται και στον τρόπο επικοινωνίας μεταξύ των μελών της ομάδας, καθώς και στην ανάπτυξη πνεύματος συνεργασίας. Ακόμα, οι παρεμβάσεις που αφορούν την εκπαίδευση μέσα στην καθημερινή ρουτίνα της περίθαλψης, τις επισκέψεις σε αντίστοιχες δομές άλλων φορέων και τα εκπαιδευτικά σεμινάρια αποτελούν έμμεσες τροποποιήσεις στην στάση του προσωπικού μέσα από την καλύτερη κατανόηση της νοητικής αναπηρίας και την επιμόρφωσή τους γύρω από εναλλακτικές μορφές περίθαλψης. Αυτή η σταδιακή εκπαίδευση θεωρείται η πιο αποτελεσματική, γιατί δίνει τη δυνατότητα επεξεργασίας των νέων ερεθισμάτων από τους εργαζόμενους (Γκιάστας, 2003).

Πάντως, τα προγράμματα εκπαίδευσης προσωπικού μπορεί να μην τροποποιούν τις προκαταλήψεις όλου του προσωπικού απέναντι στα άτομα με νοητική αναπηρία, κατορθώνουν όμως να εμφυσησουν την βασική αντίληψη ότι τα άτομα με νοητικές αναπηρίες, ούτε είναι όλα το ίδιο από πλευράς δυνατοτήτων, ούτε είναι η μόνη επιλογή περίθαλψης το Ίδρυμα για όλα ανεξαιρέτως.

Συνήθως οι προσπάθειες βελτίωσης της περίθαλψης στους ιδρυματικούς χώρους είναι λίγες, υπολείπονται σε σχέση με την αλλαγή φιλοσοφίας στην παροχή φροντίδας και δεν επιτυγχάνουν την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η Ομάδα Παρέμβασης που ασχολείται στο αρχικό στάδιο της αποασυλοποίησης με την εκπαίδευση του Προσωπικού Φροντίδας θα πρέπει να ξέρει ότι ο διαθέσιμος χρόνος για να εκπαιδευτεί το προσωπικό στα νέα πρότυπα

φροντίδας δεν είναι αρκετός. Παρά όλες τις δυσκολίες σχετικά με την αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας, η Ομάδα Παρέμβασης θα πρέπει να αποδεχτεί τον προσωπικό χρόνο και ρυθμό που το κάθε άτομο χρειάζεται για να μάθει. Άρα, πολλές φορές, η Ομάδα Παρέμβασης θα πρέπει να επιβραδύνει τις διαδικασίες ή ακόμα και να συγκρατεί κάποια μέλη του προσωπικού που είναι ενθουσιώδη με τη μάθηση και βιάζονται να μάθουν.

Για τους παραπάνω λόγους, είναι απαραίτητο να τονίσουμε πόσο σημαντικό είναι οι επαγγελματίες (ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί κ.ά.), που θα αναλάβουν σαν ομάδα παρέμβασης την ευαισθητοποίηση-εκπαίδευση του προσωπικού φροντίδας, να διαθέτουν πέρα από τους τίτλους σπουδών τους και κάποιες ειδικές ικανότητες. Θα πρέπει να διαθέτουν όραμα, φαντασία, ευρηματικότητα, να καταθέτουν στη δουλειά τους από το περίσσευμα της καρδιάς τους, να αντέχουν τις ματαιώσεις, να παρουσιάζουν ικανότητες προσαρμογής, να πετυχαίνουν στις κοινωνικές σχέσεις, να μπορούν να στήνουν υπηρεσίες και να τις διοικούν και κυρίως να αποτελούν πρότυπα για ταύτιση (Σακελλαρόπουλος, 2003).

Γι' αυτό, είναι σημαντικό η **Ομάδα Παρέμβασης** αρχικά και μετά η **Πολυκλαδική Ομάδα** να χαρακτηρίζεται από συνοχή, κοινή αντίληψη για την αποασυλοποίηση και να υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ των μελών, ώστε να επιλύονται οι κρίσεις που τυχόν θα παρουσιαστούν κατά την διαδικασία της εκπαίδευσης. Ακόμη, ο **Επιστημονικά Υπεύθυνος** θα πρέπει, ως συντονιστής του έργου της πολυκλαδικής ομάδας και της εκπαίδευσης του προσωπικού, να συνδυάζει όλα εκείνα τα στοιχεία που θα βοηθήσουν στην υλοποίηση της αλλαγής στην φιλοσοφία της περίθαλψης, μέσω της μάθησης του εργαζομένων και της αξιοποίησης της εργασίας τους με τον αποδοτικότερο τρόπο.

Οι ασκούντες διοίκηση θα πρέπει να φροντίζουν ώστε με το διαθέσιμο εξειδικευμένο προσωπικό να πετυχαίνουν όσο το δυνατόν περισσότερη ομοιομορφία στη σύνθεση των ομάδων για να αποφεύγονται οι δυσλειτουργίες. Άτομα που δεν έχουν καλή σχέση μεταξύ τους δεν θα πρέπει να επιλέγονται να συνεργαστούν.

3.2. Η ΔΙΑΒΙΩΣΗ ΣΤΟΝ ΞΕΝΩΝΑ – ΤΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η παρακολούθηση-εκτίμηση των ενοίκων του ξενώνα πραγματοποιείται με την καθημερινή ανταλλαγή πληροφοριών του προσωπικού και τις τακτικές εβδομαδιαίες συναντήσεις της πολυκλαδικής ομάδας για τη γενική ψυχολογική – σωματική κατάσταση κάθε ενοίκου, βασιζόμενη στην επαφή μαζί του και στη συμπεριφορά του στις συνθήκες διαβίωσης στον ξενώνα.

Επιπλέον, σε τακτά χρονικά διαστήματα (ανά τρίμηνο κατά μέσο όρο), επαναξιολογούνται οι ανάγκες φροντίδας του ενοίκου του ξενώνα και οι ανάγκες βελτίωσης των ικανοτήτων του με σκοπό να διαπιστωθούν αλλαγές κατά την πορεία του προγράμματος, να τεθούν συγκεκριμένοι θεραπευτικοί στόχοι και να σχεδιαστούν εξατομικευμένα θεραπευτικά προγράμματα, τα οποία θα υποστηρίξουν την πορεία αποκατάστασης.

Ένα **στοιχείο του θεραπευτικού πλαισίου**, που αποτελεί χαρακτηριστικό της διαβίωσης των ενοίκων στον ξενώνα, είναι ο **χρόνος**, με την έννοια του προσωπικού χρόνου του κάθε ενοίκου και των προσωπικών ρυθμών και δυνατοτήτων του. Υπάρχει σεβασμός στο ρυθμό (χρόνο) ανταπόκρισης στο εκπαιδευτικό πλαίσιο κάθε ενοίκου. Ακόμη υπάρχει η έννοια του **ομαδικού χρόνου** που συνδέεται με τους ρυθμούς λειτουργίας του ξενώνα και με την οργάνωση της ομαδικής ζωής σ' αυτόν.

Άλλα χαρακτηριστικά του θεραπευτικού πλαισίου του ξενώνα έχουν να κάνουν με την **έννοια της φροντίδας** και της κάλυψης των βασικών αναγκών των ενοίκων, την **έννοια της στήριξης** των ενοίκων στην προοπτική αυτονόμησή τους, την **έννοια της διαφορετικότητας**, κάθε ένοικος έχει δικαίωμα να έχει τις δικές του επιθυμίες – αιτήματα – ανάγκες, την **έννοια του απρόβλεπτου** και της έκπληξης, σχετικά με τις συμπεριφορές των ενοίκων και την **έννοια της συμπληρωματικότητας** στους ρόλους και στα καθήκοντα των μελών της θεραπευτικής ομάδας (Σακελλαρόπουλος, 2003).

Το πρόγραμμα που καθορίζει τις δραστηριότητες και τη λειτουργία του ξενώνα δεν αποτελεί ένα στατικό σύνολο δραστηριοτήτων και καταμερισμού των αρμοδιοτήτων, αλλά συνδέεται με τους στόχους του θεραπευτικού προγράμματος, τις ανάγκες των

ενοίκων στον ξενώνα και τις συνεργασίες με τους τοπικούς φορείς.

Το θεραπευτικό έργο στον ξενώνα γίνεται μέσα από θεραπευτικές πράξεις και δραστηριότητες, οι οποίες καθορίζονται από τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες του κάθε ενοίκου. Μέσα από την καθημερινή συνύπαρξη των ενοίκων με το προσωπικό και τη διαβίωση των ατόμων με νοητική υστέρηση στον ξενώνα, αναπτύσσονται οι αναγκαίες συνθήκες οι οποίες επιτρέπουν τη θεραπευτική προσέγγιση. Για να επιτύχει η θεραπευτική διαδικασία, θα πρέπει το προσωπικό να αναγνωρίσει στον ένοικο το δικαίωμα της ατομικότητας.

Βασικοί κανόνες του θεραπευτικού πλαισίου, που αφορούν στη διαβίωση των ενοίκων στον ξενώνα είναι:

1. Η απαγόρευση βίας σωματικής, αλλά και λεκτικής από το προσωπικό στους ενοίκους και το αντίθετο
2. Η φροντίδα και η διατήρηση της ασφάλειας των ατόμων στον ξενώνα
3. Η συνδρομή των ενοίκων στις καθημερινές δουλειές στον ξενώνα, όπως αυτές έχουν προσδιοριστεί από τη θεραπευτική ομάδα, στα πλαίσια των ατομικών και ομαδικών προγραμμάτων
4. Η συμμετοχή των ενοίκων στις δραστηριότητες, εντός ή εκτός δομής, όπως αυτές καθορίζονται από τα εξατομικευμένα ή ομαδικά θεραπευτικά προγράμματα (Σακελλαρόπουλος, 2003).

Υπεύθυνος για την τήρηση των κανόνων του θεραπευτικού πλαισίου είναι ο Επιστημονικά Υπεύθυνος του ξενώνα, που μπορεί να είναι ψυχίατρος, ψυχολόγος ή κοινωνικός λειτουργός. Αυτός αναλαμβάνει την ευθύνη του συντονισμού και της υλοποίησης του έργου της Πολυκλαδικής Θεραπευτικής Ομάδας.

Η Πολυκλαδική Ομάδα έχει σαν καθήκον την υποστήριξη των ατόμων με νοητική υστέρηση μέσω της τακτικής αξιολόγησης της πορείας τους. Ο τελικός στόχος της επαναλαμβανόμενης αξιολόγησης των ενοίκων είναι η επιλογή τομέων ικανοτήτων και αναγκών υποστήριξης που χρειάζεται ο κάθε ένοικος. Μέσω αυτής της διαδικασίας παρέχεται στο Προσωπικό Φροντίδας η δυνατότητα εξοικείωσης με θέματα που άπτονται του αντικειμένου εργασίας τους.

Επειδή ο αριθμός προσωπικού που εμπλέκεται στη διαδικασία αυτή, είναι μεγάλος, χρειάζεται η χρήση τυποποιημένων εργαλείων αξιολόγησης, τόσο για την εκτίμηση της πορείας διαβίωσης των ενοίκων, όσο και για τον σχεδιασμό των θεραπευτικών προγραμμάτων κάθε ενοίκου.

Το προσωπικό, υποστηριζόμενο τόσο από τον επιστημονικά υπεύθυνο, όσο και μέσα από τις διεργασίες της πολυκλαδικής ομάδας, μαθαίνει να καταχωρεί στον φάκελο του κάθε ενοίκου κάθε είδους δραστηριότητά του μέσα και έξω από το χώρο κατοικίας, είτε αυτή προβλέπεται στο ατομικό θεραπευτικό πρόγραμμα, είτε όχι. Επειδή οι ενήλικες μαθαίνουν πιο εύκολα με τη μίμηση, η χρήση εντύπων αξιολογητικών εργαλείων τους βοηθά στα καθήκοντά τους.

3.3. Ο ΠΟΛΥΔΙΑΣΤΑΤΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟΝ ΞΕΝΩΝΑ

Ένας εργαζόμενος σε ξενώνα, στον οποίο φιλοξενούνται άτομα με νοητική υστέρηση έχει πολυδιάστατο ρόλο. Ο εργαζόμενος αυτός, πρέπει συγχρόνως να είναι (Αντωνιάδης, 2003):

- ***Παρατηρητής***

Η παρατήρηση πρέπει να γίνεται με

1. Αντικειμενικότητα. Κάθε παρατήρηση καταγράφεται με υπευθυνότητα, σε σύγκριση και με άλλα στοιχεία που αφορούν τον φιλοξενούμενο
2. Πληρότητα στη συλλογή δεδομένων
3. Ακρίβεια, ποσοτική και ποιοτική

Η παρατήρηση είναι αποτέλεσμα μάθησης, εκπαίδευσης του έμφυτου ταλέντου. Αποτελεί ένα μοναδικό και υπεύθυνο έργο, απαραίτητο για την εκτίμηση της πορείας της ένταξης, καθώς παρέχει πολύτιμα στοιχεία για την παροχή μιας ολοκληρωμένης φροντίδας.

- **Υποστηρικτής**

Το προσωπικό φροντίδας σε ένα ίδρυμα κοινωνικής φροντίδας παραδοσιακά θεωρείται ως πρόσωπο εμπιστοσύνης που υπηρετεί τον περιθαλπόμενο. Ο εργαζόμενος στον ξενώνα μπορεί να χρειαστεί να αναλάβει το ρόλο του υποστηρικτή για τη φυσική φροντίδα των ενοίκων, αλλά και για να τους βοηθήσει να αντιληφθούν τα όρια και τις δυνατότητες τους.

- **Δημιουργός θετικού περιβάλλοντος**

Η δημιουργία μιας ζεστής ατμόσφαιρας αποδοχής για το άτομο με νοητική υστέρηση είναι ένας από τους βασικούς θεραπευτικούς συντελεστές, που μπορεί να δημιουργήσει ο θεραπευτής για να βελτιώσει την ποιότητα της φροντίδας του ενοίκου του ξενώνα. Ένα δεύτερο στοιχείο, απαραίτητο για τη δημιουργία θετικού κλίματος, είναι το αίσθημα ασφάλειας που μπορεί να εμπνεύσει ο επαγγελματίας στον ένοικο με νοητική υστέρηση.

- **Πρόσωπο αναφοράς**

Το κάθε μέλος της Πολυκλαδικής Ομάδας, η οποία όπως θα δούμε αναλυτικότερα παρακάτω απαρτίζεται από ψυχίατρο, ψυχολόγο, κοινωνικό λειτουργό, νοσηλεύτη και κοινωνικό φροντιστή, συμμετέχει σε ομαδικές ψυχοθεραπευτικές – συμβουλευτικές δραστηριότητες και σε ατομικά προγράμματα κοινωνικοποίησης ενός συγκεκριμένου ενοίκου για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Οργανώνει επίσης και διευθύνει ομάδες προσανατολισμού, κοινωνικών δεξιοτήτων, αυτο-φροντίδας κ.ά.

- **Εκπαιδευτής**

Σαν εκπαιδευτής, ο εργαζόμενος σ' ένα ξενώνα υποστηρίζει τη συμμετοχή του ενοίκου σε κοινωνικές δραστηριότητες και ατομικές δεξιότητες της καθημερινής ζωής. Έχει υποχρέωση να ελέγχει τις συνθήκες διαβίωσης του ατόμου, την καθαριότητα, την καταλληλότητα, τον αερισμό, τη φωτεινότητα των χώρων διαμονής κ.ά. Άλλα σημεία που αφορούν το ρόλο του ως θεραπευτή-εκπαιδευτή είναι α) η συμμετοχή του στον προγραμματισμό της κοινωνικής αποκατάστασης και β) η προσφορά του στη διαμόρφωση των ατομικών προγραμμάτων των ενοίκων.

Τέλος, ο ρόλος του ως θεραπευτής-εκπαιδευτής περιλαμβάνει τη συνεργασία με τοπικές αρχές, φορείς και οργανώσεις για την προώθηση προγραμμάτων για τους ενοίκους σε κοινοτικό επίπεδο.

Οι αλλαγές του ρόλου του προσωπικού φροντίδας σ' ένα ξενώνα, έναντι του ρόλου του σ' ένα ασυλιακό πλαίσιο, σχετίζονται με τα παρακάτω:

1. Με την αποεπαγγελματοποίηση.
2. Με τα νέα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που προκύπτουν από τη νέα προσέγγιση στην περίθαλψη του νοητικά υστερούντος.
3. Με την εξασφάλιση της συνεργασίας και την ανάπτυξη του ομαδικού πνεύματος.
4. Με την σύγκλιση σε ότι αφορά τον τρόπο αντιμετώπισης των συμπεριφορών των ενοίκων.
5. Με την υποστήριξη στην εκτέλεση των αρμοδιοτήτων μέσω εκπαίδευσης και εποπτείας.
6. Με την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, ανά τακτά διαστήματα, και τον επανακαθορισμό των στόχων (Porter C, 2007).

3.4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΣΤΟΝ ΞΕΝΩΝΑ

Από μόνη της καμιά επιστήμη και κατ' επέκταση καμιά ειδικότητα δεν μπορεί να έχει απαντήσεις για όλα τα θέματα που αφορούν το άτομο με νοητική υστέρηση. Με δεδομένο αυτό, κάθε εργαζόμενος στον ξενώνα, όταν παρουσιάζεται ένα θέμα που αφορά τον ένοικο, μπορεί να καταφύγει για βοήθεια και υποστήριξη στα υπόλοιπα μέλη που αποτελούν την Πολυκλαδική Ομάδα. Το θεραπευτικό έργο θεωρείται ότι δεν μπορεί να παρασχεθεί με επάρκεια από ένα μόνο άτομο, το γιατρό, αλλά από μια συλλογικότητα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, τη θεραπευτική Πολυκλαδική Ομάδα (Τζανάκης, 2008).

Πολυκλαδική Ομάδα είναι η ομάδα εκείνη των εργαζομένων κατά την οποία όλοι οι εργαζόμενοι μίας δομής συμμετέχουν ισότιμα στη λήψη αποφάσεων και θεραπευτικών στόχων. Συμμετέχοντας στην Πολυκλαδική Ομάδα, το προσωπικό φροντίδας εκφράζει τις απόψεις του, την εμπειρία του και τους προβληματισμούς

του. Η διαδικασία αυτή έχει εκπαιδευτικό χαρακτήρα και οδηγεί στην αλλαγή των στάσεων και των πεποιθήσεων του. Ο εκπαιδευτικός χαρακτήρας της Ομάδας πραγματοποιείται μέσα από την εφαρμογή στην πράξη των αρχών του θεραπευτικού πλαισίου που έχει οριστεί για τους ένοικους.

Κάθε άνθρωπος έχει το δικό του ρυθμό μάθησης και προσαρμογής, ιδιαίτερα στην περίπτωση μάθησης ενηλίκων, που φέρνουν μαζί τους ένα σύνολο εμπειριών και αξιών (Rogers, 1999). Ο εργαζόμενος στον ξενώνα αναλαμβάνει τομείς ευθύνης και δραστηριότητες ανάλογα με την ειδικότητά του. Παράλληλα τα καθήκοντα του απορρέουν και από τους γενικούς θεραπευτικούς στόχους που καθορίζονται από την Πολυκλαδική Ομάδα. Η σημασία της ομαδικής δουλειάς στην υλοποίηση της δράσης της αποασυλοποίησης και στη λειτουργία του ξενώνα είναι μεγάλη και αυτό είναι ένα βασικό σημείο στο οποίο χρειάζεται να εκπαιδευτούν οι εργαζόμενοι, διότι η εμπειρία τους από την ασυλιακή περίθαλψη δεν εμπεριέχει την έννοια της ομαδικότητας για την επίτευξη στόχων. Η Πολυκλαδική Ομάδα υποστηρίζει την ανάπτυξη της ομαδικότητας μεταξύ των εργαζομένων με στόχο την ανταλλαγή πληροφοριών για την πρόοδο των ενοίκων, ώστε να επιτευχθεί και ο λόγος δημιουργίας του ξενώνα.

Η Πολυκλαδική Ομάδα αποτελεί ένα από τα βασικότερα εργαλεία συντονισμού της λειτουργίας του ξενώνα. Συμπεριλαμβάνει προσωπικό διαφόρων ειδικοτήτων και συγκεκριμένα ψυχίατρο, ψυχολόγο, κοινωνικό λειτουργό, εργοθεραπευτή, νοσηλεύτη, προσωπικό φροντίδας κ.ά. Όλοι οι εργαζόμενοι του ξενώνα που δεν έχουν κάποια επιστημονική ειδίκευση θεωρούνται επίσης μέλη της Πολυκλαδικής Ομάδας και τα καθήκοντά τους ορίζονται ανάλογα με τους στόχους και τις ανάγκες του θεραπευτικού προγράμματος.

Μέσα στο ρόλο της Πολυκλαδικής Ομάδας είναι και η εκτίμηση περί του χρόνου αντίληψης – προσαρμογής που διαθέτει κάθε εργαζόμενος σχετικά με τα νέα πεδία δράσης του, τις ευθύνες, τις απαιτήσεις της δουλειάς και τα νέα καθήκοντα στον ξενώνα. Κάθε νέο μέλος της Πολυκλαδικής Ομάδας περνά από ένα δοκιμαστικό στάδιο γνωριμίας δύο μηνών με το πλαίσιο του ξενώνα, στο τέλος του οποίου αποφασίζεται από κοινού η οριστικοποίηση της συνεργασίας. Επίσης, κάθε μέλος της

Πολυκλαδικής Ομάδας, εάν αποφασίσει να διακόψει τη συνεργασία με το πρόγραμμα, οφείλει να το κάνει γνωστό στον επιστημονικά υπεύθυνο ένα μήνα πριν.

Μπορεί ο κάθε εργαζόμενος να έχει τα δικά του καθήκοντα και να εργάζεται πάνω σ' αυτά, αλλά όλοι μαζί είναι μέλη της ίδιας Πολυκλαδικής Ομάδας. Οι ομάδες αυτές χρειάζονται για να αναπτύσσονται περιβάλλοντα με ανοιχτό και υποστηρικτικό πνεύμα, στα οποία να κυριαρχεί η ειλικρίνεια και να αποφεύγεται η άχρηστη κριτική. Η ειλικρίνεια μέσα στην Πολυκλαδική Ομάδα, σχετικά με την ύπαρξη ενός προβλήματος, μπορεί να αποβεί σε όφελος όλης της ομάδας. Η αναγνώριση από τα μέλη της τόσο των επιτυχιών, όσο και των αποτυχιών είναι αυτό το οποίο διαμορφώνει ένα περιβάλλον μάθησης (Anderson, 2003).

Μεγάλη σημασία, πρέπει να τονιστεί εδώ, ότι έχει η σταθερότητα κι όχι οι μεγάλες εναλλαγές προσωπικού, όσον αφορά την σύνθεση της Ομάδας, κυρίως στο πρώτο στάδιο προσαρμογής των ενοίκων στον ξενώνα. Η σταθερότητα στην επικοινωνία και η κοινή στάση των εργαζομένων προς τους ενοίκους διαμορφώνει το θεραπευτικό πλαίσιο. Αυτή η προσέγγιση, που αποτελεί πεδίο εκπαίδευσης προς το Προσωπικό Φροντίδας, βοήθησε τόσο στην αποφυγή πολλών και διαφορετικών μηνυμάτων που προκαλούν σύγχυση στο άτομο με νοητική υστέρηση, όσο και στην διατήρηση των ορίων που μπαίνουν προς τους ενοίκους του ξενώνα, προκειμένου να νιώθουν ασφάλεια και να υποστηρίζονται οι δυνατότητες ανάπτυξής τους.

Έτσι, μέσω της Πολυκλαδικής Ομάδας και με συντονιστή τον επιστημονικά υπεύθυνο του ξενώνα επιδιώκεται η ρυθμιστική λειτουργία των μελών αναφορικά με την ταχύτητα ανταπόκρισης και προσαρμογής στα νέα καθήκοντά τους. Από την μία πλευρά συγκρατώντας την ένταση στη μάθηση που προβάλλεται από κάποια μέλη, ίσως με μορφή ανταγωνισμού και ενισχύοντας από την αντίθετη πλευρά τους ρυθμούς άλλων μελών της ομάδας που είναι αργοί μέσω της υποκίνησης, ώστε να επιταχυνθούν οι ρυθμοί τους. Επίσης, συχνά οι ενήλικες διαθέτουν φθίνουσα μνήμη, αναφορικά με τη διαδικασία μάθησης στα νέα καθήκοντα. Αυτό συνεπάγεται συχνά βραδύτερους ρυθμούς στην ανταπόκριση στις νέες τους αρμοδιότητες. Στην περίπτωση του Προσωπικού Φροντίδας στον ξενώνα, μια εσωτερική υποκίνηση συχνά είναι η αφοσίωση στην ομάδα.

Η Ομάδα Παρέμβασης και η Πολυκλαδική Ομάδα στην Αποασυλοποίηση χρησιμοποιεί σαν εργαλείο εκπαίδευσης την καθοδήγηση με την έννοια της μακρόχρονης υποστήριξης, συμβουλής και παρότρυνσης.

Ο Επιστημονικά Υπεύθυνος δια μέσου της Πολυκλαδικής Ομάδας, θα πρέπει να επιμένει στην κατανόηση και όχι στην αποστήθιση που αφορά τις διαδικασίες για επίτευξη των στόχων. Αναλαμβάνοντας την προγύμναση, εστιάζει σε περιοχές του αντικειμένου που οι υφιστάμενοι χρειάζονται ιδιαίτερη προσπάθεια για να κατανοήσουν. Με την επανάληψη της χρήσης των αξιολογητικών εργαλείων-εντύπων που έχει η ομάδα στη διάθεσή της ευνοείται η μάθηση και επιτυγχάνεται η διόρθωση κάποιων λαθών στους χειρισμούς των ενοίκων (Rogers, 1999).

3.5. ΤΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟ ΧΡΟΝΙΩΝ ΠΑΘΗΣΕΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΑΘΗΝΩΝ

3.5.1. Περιγραφή του Φορέα «Θεραπeutήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών»

Το Θεραπeutήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών είναι Ν.Π.Δ.Δ. (ΦΕΚ 483/88). που εποπτεύεται και επιχορηγείται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και εδρεύει στον Σκαραμαγκά. Διοικείται από Διοικητή και πενταμελές Διοικητικό Συμβούλιο. Το Θεραπeutήριο απασχολεί ένα Διευθυντή και τέσσερις Προϊστάμενους Τμημάτων. Ο αριθμός των εργαζομένων ανέρχεται σε εκατόν πέντε άτομα μόνιμο προσωπικό ενώ κατά διαστήματα απασχολείται και αριθμός συμβασιούχων που μπορεί να κυμαίνεται γύρω στα δεκαπέντε άτομα. Οι εργαζόμενοι καλύπτουν θέσεις επιστημονικού, διοικητικού, τεχνικού και βοηθητικού προσωπικού.

Οι εγκαταστάσεις του αποτελούνται από ένα τριώροφο κτίριο που έχει παραχωρηθεί από τον ΟΑΕΔ. Λειτουργεί ως ασυλιακή μονάδα 24ωρης περίθαλψης ατόμων με νοητική υστέρηση από το 1989. Βασική προϋπόθεση ένταξης σε αυτό είναι τα άτομα κατά την εισαγωγή τους να μην έχουν κλείσει τα δεκαοχτώ τους χρόνια. Τα άτομα αυτά μπορεί να προέρχονται από όλη την χώρα και να ανήκουν και στα δύο φύλα. Σήμερα το σύνολο των φιλοξενούμενων στο Θεραπeutήριο είναι εβδομήντα άτομα

και των δύο φύλων με ηλικίες από εννέα έως σαράντα ετών που έχουν διαγνωστεί ότι πάσχουν από νοητική υστέρηση και συνοδές αναπηρίες. Η πλειοψηφία των ατόμων αυτών έχουν πολυετή παραμονή στο Ίδρυμα.

Την ευθύνη της φύλαξης και της φροντίδας των φιλοξενούμενων έχουν οι Κοινωνικοί Επιμελητές και το Νοσηλευτικό Προσωπικό οι οποίοι στον συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο αποκαλούνται ως Προσωπικό Φροντίδας. Ταυτόχρονα το Επιστημονικό Προσωπικό πέρα από τα καθήκοντά του που αφορούν τις ειδικότητές του, είναι υπεύθυνο για την εκπόνηση προγραμμάτων σχετικών με την διαβίωση και την απασχόληση των περιθαλπόμενων. Επίσης άλλα καθήκοντά του τα τελευταία πέντε χρόνια, συνδέονται με την αποασυλοποίηση των περιθαλπόμενων και την ψυχοκοινωνική τους αποκατάσταση στην κοινότητα. Επικεφαλής του Επιστημονικού Προσωπικού είναι ο Επιστημονικά Υπεύθυνος, ο οποίος ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Το Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών υλοποιεί δράσεις του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Υγεία-Πρόνοια 2006-2007» Μέτρο 3.2. με χρηματοδότηση από το Γ.Κ.Π.Σ. της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας-Πρόνοιας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Το Πρόγραμμα Αποασυλοποίησης εκπονήθηκε από εξειδικευμένους επαγγελματίες υγείας-εργαζόμενους του Θεραπευτηρίου και αφορούσε τα άτομα με νοητική υστέρηση που περιθάλπονται σε αυτό. Η ομάδα στόχος ήταν τα άτομα με νοητικό δυναμικό που κυμαινόταν στο πλαίσιο της μέτριας νοητικής υστέρησης, χωρίς σοβαρές ψυχιατρικές και νευρολογικές διαταραχές και χωρίς σοβαρά παθολογικά προβλήματα υγείας.

Το Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών έχει λειτουργήσει ήδη δύο φορές το Πρόγραμμα Προσομοίωσης εντάσσοντας στην κοινότητα αρχικά οκτώ ενοίκους με νοητική υστέρηση σε δύο Προστατευμένα Διαμερίσματα στα Ιλίσια και στο Κουκάκι και άλλους δέκα νέους με νοητική υστέρηση σε Ξενώνα στην Καλλιθέα. Στην παρούσα φάση προετοιμάζονται δέκα ακόμα νέοι για την ένταξη τους σε Οικοτροφείο.

Η επιτυχία του Προγράμματος όπως επιβάλλεται από τον Αξονα «Υγεία-Πρόνοια» αξιολογήθηκε και τα αποτελέσματα της έδειξαν ότι οι ξενώνες πέτυχαν στην

ψυχοκοινωνική αποκατάσταση των ενοίκων γιατί είχαν θέσει ρεαλιστικούς στόχους και είχαν αξιοποιήσει σωστά τις δυνατότητες του προσωπικού τους μέσα από την διαμόρφωση ενός φιλικού περιβάλλοντος, στο οποίο υπήρχε αποδοχή και εμπιστοσύνη.

Με την συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού στην διάρκεια αυτών των πέντε ετών, επιτεύχθηκε ο στόχος του Θ.Χ.Π.Π.Α., για ανάπτυξη δομών φροντίδας στην κοινότητα. Σε αυτήν συνέβαλε σημαντικά το προσωπικό που είχε τροποποιήσει τις αντιλήψεις του για τις μεθόδους παροχής φροντίδας, μέσα από την όλη διαδικασία εκπαίδευσης.

Το Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών υλοποίησε το Πρόγραμμα αποασυλοποίησης του οποίου βασικά σημεία σχετικά με την εκπαίδευση του προσωπικού αξίζει να αποτυπωθούν μέσα από την έρευνα που ακολουθεί. Η προσπάθεια που έγινε ήταν προς την κατεύθυνση να αποτυπωθούν τα πέντε χρόνια εμπειρίας του προσωπικού στους ξενώνες.

3.5.2. Η προετοιμασία των ενοίκων για την ένταξή τους στον ξενώνα

Η επιλογή των ατόμων με νοητική υστέρηση που εντάχθηκαν στο πρόγραμμα του Θεραπευτηρίου έγινε από την Ομάδα Παρέμβασης η οποία συμπεριλαμβάνει τις εξής ειδικότητες εργαζομένων, δύο Κοινωνικούς Λειτουργούς, έναν Εργοθεραπευτή και έναν Ψυχίατρο (με σύμβαση εργασίας). Επιπλέον των διαγνωστικών ιατρικών κριτηρίων, οι όροι που τέθηκαν από την Ομάδα Παρέμβασης στην αρχική επιλογή των νοητικά υστερούντων συνοψίζονται στα εξής: Επίπεδο Αυτοεξυπηρέτησης, επίπεδο λειτουργικότητας και απουσία σοβαρών διαταραχών στην συμπεριφορά. Επίσης προσμετρήθηκε θετικά η επιθυμία της οικογένειας να ενταχθεί το μέλος της στο Πρόγραμμα.

Ο εντοπισμός δυσκολιών που αφορούν την διαβίωσή του ατόμου με νοητική υστέρηση στο δοκιμαστικό στάδιο προσαρμογής, το οποίο αναφέρεται στην Υπηρεσία σαν προσομοίωση, σημαίνει την αποχώρησή του από αυτό και την επανεξέτασή του στο μέλλον. Όταν ένα άτομο επιλεγεί για την έξοδό του στην κοινότητα, εντάσσεται αρχικά στην προσομοίωση. Είναι ένας ειδικά διαμορφωμένος

χώρος του Θεραπευτηρίου όπου το άτομο μέσα από διαδικασίες εκπαίδευσης προετοιμάζεται για να μπορέσει να κατοικήσει στη συνέχεια στον Ξενώνα. Ο χώρος είναι διαμορφωμένος έτσι ώστε να θυμίζει τον χώρο ενός σπιτιού. Όλες οι λειτουργίες που έχουν να κάνουν με την διαβίωση των μελών στο χώρο της προσομοίωσης εκτελούνται χωρίς την βοήθεια του Ιδρύματος. Για παράδειγμα, η μαγειρική, οι προμήθειες τροφίμων, η καθαριότητα πραγματοποιούνται από το Προσωπικό Φροντίδας μαζί με τα άτομα που προετοιμάζονται και ακολουθούν το Πρόγραμμα. Γιαυτό, το τμήμα αυτό είναι εξοπλισμένο με τον συνήθη οικιακό εξοπλισμό που εξασφαλίζει πλήρη αυτάρκεια.

Επίσης δοκιμαστικό στάδιο αποτελεί και το πρώτο δίμηνο της φιλοξενίας των νοίκων στον Ξενώνα. Στο στάδιο αυτό κρίνεται και η τελική ένταξή τους στον Ξενώνα. Η πιθανή αποχώρηση ενός νέου μέλους του Ξενώνα προκύπτει στην περίπτωση που έχουν εξαντληθεί όλες οι πιθανότητες χειρισμών του από την Πολυκλαδική Ομάδα. Στην διαδικασία αυτή συμμετέχει όλη η Πολυκλαδική Ομάδα η οποία αποφασίζει με την σύμφωνη γνώμη του Επιστημονικά Υπεύθυνου να αποχωρήσει από τον Ξενώνα και να επιστρέψει στην προσομοιωμένη κατοικία για να γίνει μία εκ νέου προσπάθεια προετοιμασίας του.

3.5.3. Η εκπαίδευση του προσωπικού

Το Προσωπικό που θα στελέχωνε το Πρόγραμμα Αποασυλοποίησης αποτελείτο αρχικά από εργαζόμενους στην κλειστή μονάδα περίθαλψης. Κατά την διαδικασία της δημιουργίας και λειτουργίας των ξενώνων νέοι εργαζόμενοι προστέθηκαν στο προσωπικό του Ιδρύματος. Αποτέλεσμα τούτου είναι να δημιουργούν οι εξής κατηγορίες προσωπικού οι οποίες έχρηζαν εκπαίδευσης και προετοιμασίας:

1. Το μόνιμο προσωπικό που εργαζόταν στην ιδρυματική περίθαλψη
2. Οι συμβασιούχοι που προσλήφθηκαν κατά την περίοδο της προετοιμασίας και της λειτουργίας του προγράμματος
3. Το μόνιμο προσωπικό που προσλήφθηκε κατά την διάρκεια της λειτουργίας των ξενώνων

Η επιλογή του Προσωπικού Φροντίδας (νοσηλευτές, κοινωνικοί επιμελητές και βοηθητικό προσωπικό) του μόνιμου προσωπικού που ήδη εργαζόταν στην

ιδρυματική περίθαλψη, έγινε μετά από έγγραφη επιθυμία συμμετοχής από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Η διαδικασία της επιλογής του Προσωπικού του Θεραπευτηρίου που θα συμμετείχαν στο πρόγραμμα αποασυλοποίησης, πραγματοποιήθηκε από την Ομάδα Παρέμβασης υπό την μορφή συνεντεύξεων με κριτήριο το βαθμό αποδοχής του νέου τρόπου περίθαλψης. Πριν από αυτή, όλο το προσωπικό του Θεραπευτηρίου είχε πλήρη ενημέρωση σχετικά με τις δομές που αναπτύσσονται στην κοινότητα. Για το προσωπικό ισχύει η αρχή του δοκιμαστικού σταδίου, όπου ο εργαζόμενος μπορεί ακόμα κι αν επιλεγεί αρχικά, αλλά κριθεί στην πράξη από την Ομάδα Παρέμβασης ότι δεν είναι κατάλληλος, να αποχωρήσει από το Πρόγραμμα.

Κατά την διάρκεια της προετοιμασίας, το Προσωπικό Φροντίδας που συμμετέχει στην προσομοίωση παρακολουθεί εκπαιδευτικό πρόγραμμα με την μορφή σεμιναρίων το οποίο έχει τα χαρακτηριστικά της άτυπης εκπαίδευσης. Σε αυτή την φάση χρειάζεται την συνεχή υποστήριξη και ενθάρρυνση από την Ομάδα Παρέμβασης. Διάφορες ειδικότητες επιστημόνων προσκαλούνται από το Θεραπευτήριο με σκοπό την παρουσίαση του νέου τρόπου περίθαλψης στην κοινότητα. Για παράδειγμα, η εισαγωγή του θεσμού του Προσώπου Αναφοράς για τον ένοικο, υποστηρίζει την ουσιαστική αλλαγή στην προσέγγιση του ατόμου με νοητική υστέρηση. Αναλυτικότερα, ο κάθε ένοικος έχοντας το δικό του Πρόσωπο Αναφοράς δημιουργεί μια σχέση εμπιστοσύνης ώστε να αισθάνεται περισσότερο ασφαλής για τις ενέργειές του, αλλά και να νιώθει συναισθηματικά καλυμμένος.

Μετά την ολοκλήρωση της προετοιμασίας ακολούθησε η προσαρμογή του προσωπικού και των ενοίκων στον ξενώνα. Η διαδικασία της εκπαίδευσης με κανένα τρόπο δεν θεωρήθηκε ότι ολοκληρώθηκε στη φάση της προσομοίωσης. Νέοι προβληματισμοί και θέματα προέκυψαν στην πράξη που έπρεπε να επιλυθούν άμεσα. Γι αυτό η εκπαίδευση του προσωπικού ήταν μια συνεχής και επίπονη διαδικασία η οποία φαίνεται ότι δεν σταματάει ποτέ. Το γεγονός ότι ο κάθε ένοικος είναι μία ξεχωριστή προσωπικότητα επέβαλε την ανάγκη για εξατομικευμένη προσέγγιση που θα συνδυαζόταν με εξειδικευμένη γνώση.

Κατά την διάρκεια της λειτουργίας του ξενώνα, η εκπαίδευση του προσωπικού γίνεται από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο ο οποίος αναλαμβάνει να ορίσει τους

άξονες γύρω από τους οποίους θα περιστραφεί η εκπαίδευση μέσα στον ξενώνα. Ο Επιστημονικά Υπεύθυνος έχει την ευθύνη της συνεχούς εκπαίδευσης του προσωπικού, είτε με την δική του παρότρυνση στην γνώση, είτε με την ενθάρρυνση για συμμετοχή σε σεμινάρια και ομιλίες είτε με την καθοδήγηση των μελών του προσωπικού που χρειάζονται περισσότερη υποστήριξη.

Προκειμένου να καλυφθούν ανάγκες που δημιουργήθηκαν εξ αιτίας της ανεπάρκειας του προσωπικού να στελεχώσει ταυτόχρονα το ίδρυμα και τις δομές, το Θεραπευτήριο προχώρησε στην **πρόσληψη προσωπικού με την μορφή συμβάσεων**. Αυτό το προσωπικό επίσης εντάχθηκε στο πρόγραμμα προσομοίωσης και εκπαίδευσης ώστε να είναι έτοιμο για τις δομές αποασυλοποίησης. Το ίδιο εκπαιδευτικό πλαίσιο ακολουθήθηκε και στην περίπτωση των συμβασιούχων.

Όσον αφορά **το μόνιμο προσωπικό που προσλήφθηκε μετά την λειτουργία των δομών (ξενώνων προστατευμένων διαμερισμάτων)**, η εκπαίδευση που ακολούθησε είχε τα εξής χαρακτηριστικά: α) πέρασαν από το στάδιο της προσομοίωσης για ένταξη σε οικοτροφείο και όχι σε ξενώνα β) εκπαιδεύτηκαν σύμφωνα με τον κανονισμό εκπαίδευσης του προσωπικού που εντάχθηκε αρχικά και γ) είχαν το πλεονέκτημα της καθοδήγησης από το προσωπικό που ήδη είχε εκπαιδευτεί και εργαζόταν στους ξενώνες.

Συγκεκριμένα, η καθοδήγηση του προσωπικού στον ξενώνα έγινε μέσα από την **συμμετοχή στην Πολυκλαδική Ομάδα** με την οργάνωση ατομικών θεραπευτικών προγραμμάτων για τους ενοίκους που έπρεπε να εφαρμόσει. Ταυτόχρονα, η συμμετοχή τους στην Ομάδα επέλυε τις τυχόν απορίες ή δυσκολίες τους. Ο **Επιστημονικά Υπεύθυνος** αναλάμβανε την προγύμναση τους με την έννοια της καθοδήγησης στην πράξη κάθε ενέργειας που έπρεπε να συντελεστεί και αφορούσε τον ένοικο.

Δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν σχετίζονταν με τον βαθμό προσαρμογής του προσωπικού στις νέες συνθήκες εργασίας, με την συνεργασία του προσωπικού μεταξύ του, με την διαχείριση διεγερτικών συμπεριφορών των ενοίκων και με την δυσκολία να συμπληρώσουν έντυπα με αξιολογητικό περιεχόμενο που αφορούσαν τους ενοίκους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΣΤΗΝ ΑΠΟΑΣΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΣΤΕΡΗΣΗ

4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η Αποασυλοποίηση για τα άτομα με νοητική υστέρηση απασχόλησε τους επαγγελματίες των κοινωνικών επιστημών τα τελευταία χρόνια εφόσον η ιδρυματική περίθαλψη καθιστούσε μη λειτουργικούς τους νέους με νοητική υστέρηση που διαβιούσαν στις κλειστές δομές περίθαλψης. Με αφορμή την ανάπτυξη εναλλακτικών μορφών περίθαλψης που αφορούσαν την περίθαλψη στην κοινότητα προέκυψε η ανάγκη για στελέχωση των δομών αυτών με προσωπικό που θα μπορούσε να αναλάβει την ομαλή μετάβαση των ατόμων από το άσυλο στην κοινότητα. Η προετοιμασία του προσωπικού για την ένταξή του στις δομές αυτές συνεπάγεται την δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων αντίστοιχων των επιταγών της αποασυλοποίησης. Επειδή το Προσωπικό Φροντίδας έπρεπε να αποκτήσει την αναγκαία γνώση στα νέα δεδομένα περίθαλψης, νέες μέθοδοι εκπαίδευσης όπως η καθοδήγηση, η προσομοίωση, η παρότρυνση, η παρακολούθηση ομιλιών, σεμιναρίων, εκπαιδευτικών ταξιδίων καθώς και η συμβουλευτική υποστηρικτική βοήθεια εκ μέρους του Επιστημονικού Προσωπικού κατέστη αναγκαία για την επίτευξη των επιδιώξεων της αποασυλοποίησης.

Σκοπός της έρευνας είναι:

- α) να αναδειχθούν οι παράμετροι της εκπαίδευσης του προσωπικού προκειμένου να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις της εργασίας του
- β) να αναδυθούν τα συναισθήματα που βίωσαν κατά την διάρκεια της ένταξής τους στις εναλλακτικές μορφές περίθαλψης

γ) να αναδειχθεί κατά πόσο η εκπαίδευση βοήθησε το Προσωπικό Φροντίδας να αντιληφθεί τις εξατομικευμένες ανάγκες των ενοίκων

4.2. ΣΤΟΧΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Οι στόχοι της έρευνας αποσκοπούν στο να δώσουν απαντήσεις στα παρακάτω θέματα:

- Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης του προσωπικού από το νέο αντικείμενο εργασίας του
- Πόσο τροποποιήθηκαν με την ένταξη στον ξενώνα τα καθήκοντά τους, ως προσωπικό φροντίδας
- Για ποιους ακριβώς λόγους, νιώθει το προσωπικό φροντίδας ότι ήταν αναγκαία η εκπαίδευσή του
- Ποια είναι τα συναισθήματα του προσωπικού για την δημιουργία του ξενώνα αποασυλοποίησης
- Πόσο επαρκές ένιωθε το προσωπικό φροντίδας, σε σχέση με τις γνώσεις που διέθετε, πριν την εκπαίδευσή του
- Πόσο αποτελεσματικές θεωρεί το προσωπικό τις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν
- Σε ποιο βαθμό το προσωπικό αναγνωρίζει την εκπαιδευτική διαδικασία σαν την οδό για ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών φροντίδας για το νοητικά καθυστερημένο άτομο
- Πόσο η όλη εκπαιδευτική διαδικασία τους βοήθησε στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών και στην προώθηση της υπευθυνότητάς τους σχετικά με τις απαιτήσεις της εργασίας
- Πόσο η όλη εκπαιδευτική διαδικασία βοήθησε στην ανάπτυξη του ομαδικού πνεύματος

4.3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.3.1. Συλλογή δεδομένων

Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε, το μεθοδολογικό εργαλείο που επιλέχθηκε για τη συλλογή πληροφοριών, ήταν το ερωτηματολόγιο. Συνεπώς, η έρευνά μας είναι

ποσοτική. Το ερωτηματολόγιο δόθηκε σε εργαζόμενους, που οι περισσότεροι είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι ερωτήσεις διατυπώθηκαν με όσο πιο κατανοητό τρόπο και χωρίς εξειδικευμένη ορολογία. Οι ερωτήσεις ήταν κλειστές και ανοικτές, με δυνατότητα επιλογής σε πολλές απ' αυτές κατά σειρά σημαντικότητας με βάση την κρίση του κάθε εργαζόμενου. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 20 ερωτήσεις. Επιλέχθηκε ο συγκεκριμένος τρόπος συλλογής των δεδομένων, επειδή το ερωτηματολόγιο είναι αξιόπιστο και βοηθητικό εργαλείο, τόσο στον συσχετισμό, όσο και στην υποστήριξη θέσεων και υποθέσεων, καθώς και στην διεξαγωγή συμπερασμάτων που αφορούν εστιασμένα σημεία που θέλουμε να εξεταστούν. Ο απαιτούμενος χρόνος συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, ήταν αυτός των τριάντα λεπτών.

4.3.2. Μεταβλητές

Η Ανεξάρτητη Μεταβλητή στην έρευνα αυτή είναι: Εργαζόμενος στο Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών, σε ρόλο Προσωπικού Φροντίδας ο οποίος έχει συμμετάσχει στα προγράμματα αποασυλοποίησης.

Οι εξαρτημένες μεταβλητές είναι οι εξής:

- Το φύλο των ατόμων που εργάζονται στις δομές
- Η ηλικία
- Το επίπεδο εκπαίδευσης
- Η οικογενειακή κατάσταση
- Η επαγγελματική τους ειδικότητα
- Η εργασιακή τους σχέση με το Θ.Χ.Π.Π.Α.
- Η προϋπηρεσία στο χώρο της Ιδρυματικής Περιθαλψης
- Η προϋπηρεσία στον ξενώνα αποασυλοποίησης
- Σε ποια κατηγορία προσωπικού ανήκουν όσο αφορά την διαδικασία εκπαίδευσή τους
- Το είδος του εκπαιδευτικού προγράμματος που ακολούθησαν
- Τη σημασία της εκπαίδευσης για την εργασία τους
- Τις αλλαγές στα καθήκοντά τους μετά την ένταξη τους στις δομές
- Την εμπειρία τους από τις δομές
- Την συνεργασία με την Πολυκλαδική Ομάδα

4.3.3. Δειγματοληψία

Δειγματοληψία είναι η μελέτη μέρους του πληθυσμού που μας ενδιαφέρει να εξετάσουμε. Στη συγκεκριμένη έρευνα, το κριτήριο για την επιλογή των ατόμων που έλαβαν μέρος στη διαδικασία της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, ήταν να έχουν εργαστεί τόσο σε ιδρύματα ασυλιακού τύπου, όσο και σε κοινοτικές δομές αποασυλοποίησης για νέους με νοητική υστέρηση.

Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν είχαν εργαστεί στο Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών – Σκαρμαγκά, στον Ξενώνα της Καλλιθέας, στο Προστατευμένο Διαμέρισμα του Κουκακίου καθώς και στο Προστατευμένο Διαμέρισμα των Ιλισίων που φιλοξενούν νέους με νοητική υστέρηση. Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε, ήταν 30 άτομα (n=30) και συγκεκριμένα 12 άντρες και 18 γυναίκες, που ανήκουν στο Προσωπικό Φροντίδας. Διέθεταν απολυτήρια πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η ηλικία τους κυμαίνεται από 20-60 χρονών. Το συγκεκριμένο δείγμα επιλέχθηκε, προκειμένου να εξετασθεί η αξία της εκπαιδευτικής διαδικασίας ενηλίκων εργαζομένων στο χώρο της πρόνοιας και η σχέση της με την αποδοτικότητα στην παροχή υπηρεσιών φροντίδας σε νέους με νοητική υστέρηση.

Για την συγκέντρωση των ερωτηματολογίων έγιναν επισκέψεις σε τρεις δομές αποασυλοποίησης και συγκεκριμένα στα Προστατευμένα Διαμερίσματα του Κουκακίου και των Ιλισίων καθώς και στον Ξενώνα της Καλλιθέας.

4.4. ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, δεν παρουσιάστηκαν προβλήματα. Οι ερωτήσεις ήταν κατανοητές και οι εργαζόμενοι έδειξαν προθυμία για την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και ενδιαφέρον για το περιεχόμενο της έρευνας.

Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε μετά από ραντεβού που είχε οριστεί με τον κάθε εργαζόμενο και έτσι δεν προέκυψε κάποια δυσκολία στην συγκέντρωση του υλικού.

Οι εργαζόμενοι, σε ανοικτές δομές όπως ο ξενώνας είναι εξοικειωμένοι με την συμπλήρωση εντύπων, δεδομένου ότι στην θεραπευτική διαδικασία που ακολουθείται σε σχέση με τους ενοίκους, χρησιμοποιούν και συμπληρώνουν αξιολογητικά εργαλεία – έντυπα, που βοηθούν στην ολοκλήρωση των θεραπευτικών προγραμμάτων και διευκολύνουν και τους ίδιους στην άσκηση των καθηκόντων τους.

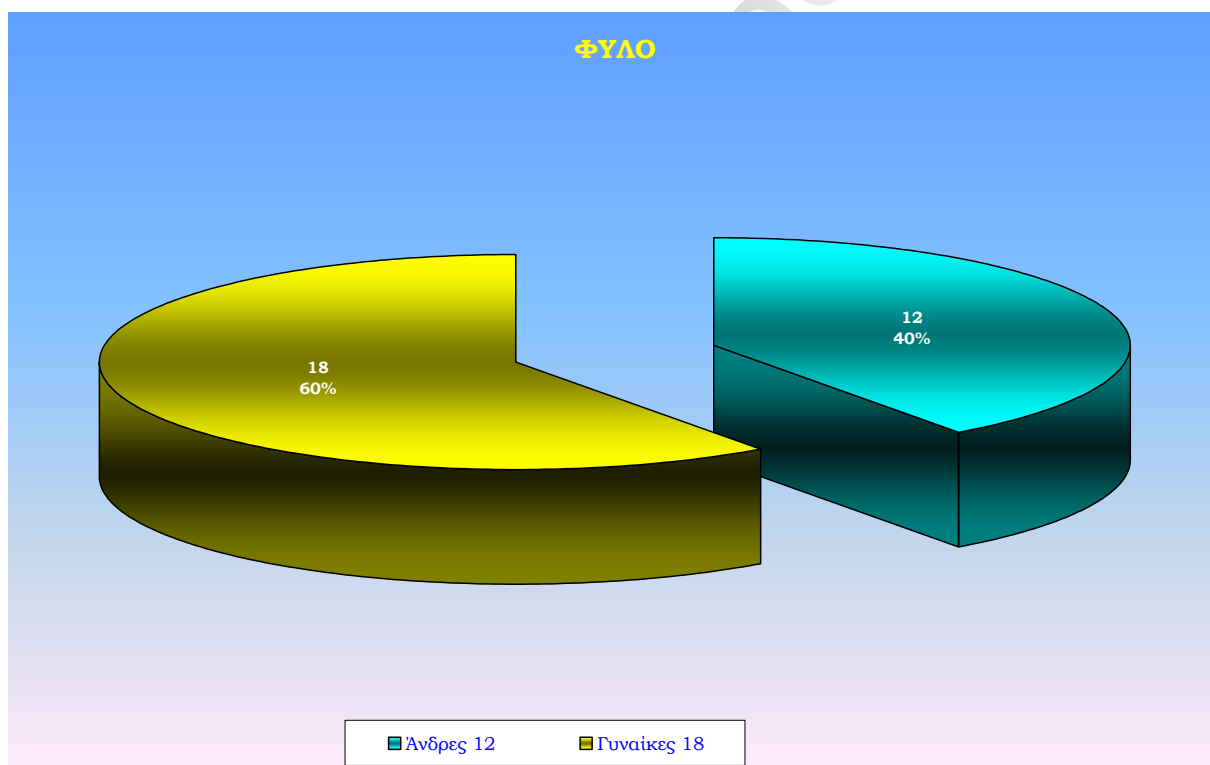
4.5. ΤΗΡΗΣΗ ΚΑΝΟΝΩΝ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑΣ

Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα, τηρήθηκαν οι κανόνες της εχεμύθειας και συμπληρώθηκαν από τον κάθε εργαζόμενο χωριστά στο γραφείο του Επιστημονικά Υπευθύνου. Υπήρχε διαθέσιμος χώρος για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και έγινε σεβαστό το χρονικό διάστημα που είχε τεθεί για την συμπλήρωσή του.

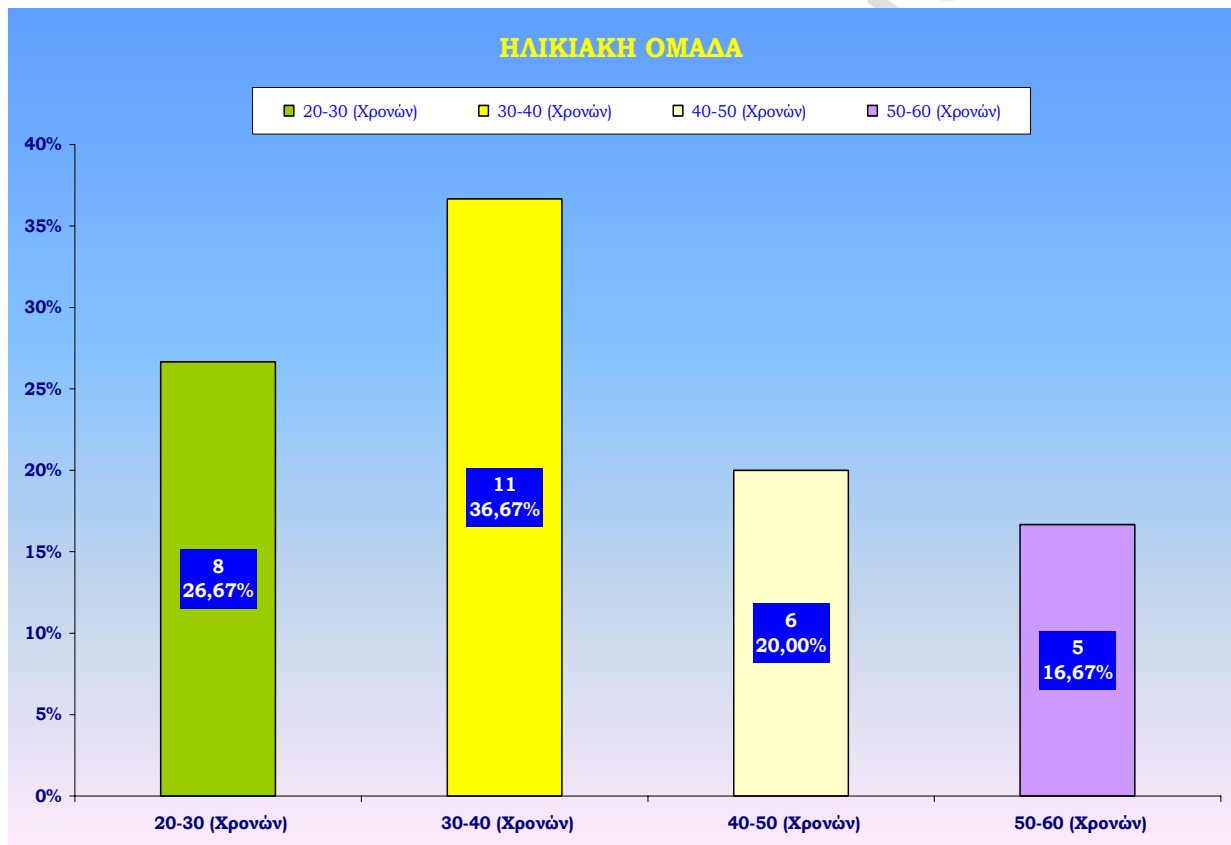
4.6. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.6.1. Παρουσίαση των ευρημάτων της έρευνας

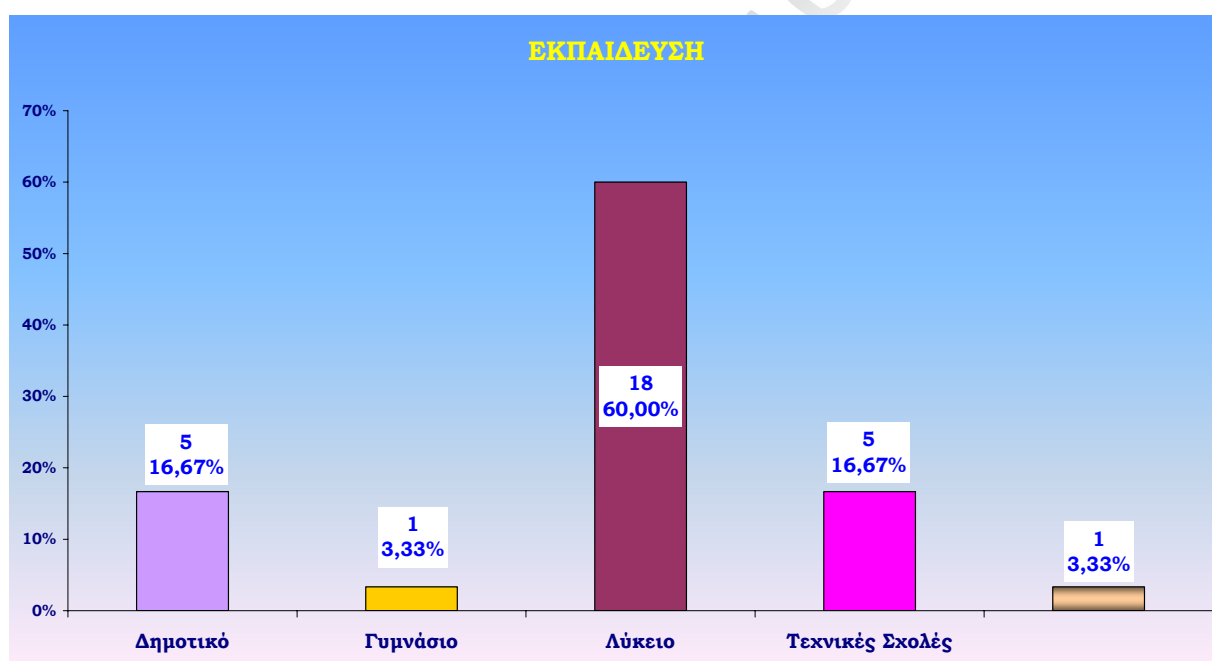
1. Το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού των εργαζομένων είναι γυναίκες (60%) και λιγότερο είναι το ποσοστό των αντρών (40%). Αυτό σχετίζεται με το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή σε ρόλους φροντίδας λόγω του φύλου τους. Στα πλαίσια της αποασυλοποίησης η παρουσία των αντρών είναι απαραίτητη λόγω του ότι οι ένοικοι παρουσιάζουν επιθετικές συμπεριφορές.



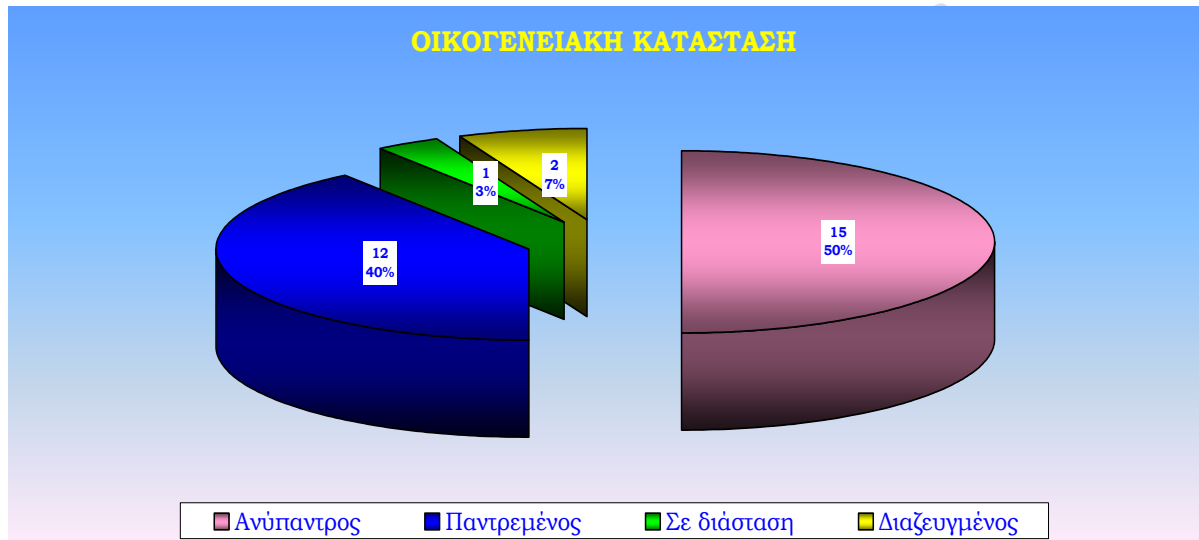
2. Η πλειοψηφία των εργαζομένων (56,67%) βρίσκεται στην μέση ηλικία και αυτό σημαίνει ότι έχουν την πείρα από εργασιακούς χώρους, όμως αυτό δημιουργήσε δυσκολίες γιατί έχουν συνηθίσει σε εργασιακές ρουτίνες που ενθαρρύνουν τις αντιστάσεις στην αλλαγή στον χώρο εργασίας τους. Υπάρχει ένα ποσοστό νέων (26,47%) που η υπηρεσία πρέπει να επενδύσει στην εκπαίδευσή τους γιατί αυτοί αναμένεται ότι θα αποτελέσουν την νέα γενιά των εργαζομένων στην αποασυλοποίηση και ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 20-30 χρονών.



3. Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους είναι απόφοιτοι Λυκείου (60%) και αυτό σημαίνει ότι διέθεταν βασικές γενικές γνώσεις, αλλά όχι εξειδικευμένες στο αντικείμενο που προσλήφθηκαν. Γι αυτό και οι μέθοδοι εκπαίδευσης και προετοιμασίας από την Ομάδα Παρέμβασης στόχευσαν στη δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης βασισμένα στην παρότρυνση και στην καθοδήγηση. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίστηκε η μάθηση αφού η εμπειρία μέσα από την πράξη φάνηκε ότι είχε καλύτερα αποτελέσματα. Με αυτό το σκεπτικό άτομα που ήταν απόφοιτοι Δημοτικού, Γυμνασίου η Τεχνικών Σχολών διευκολύνθηκαν στο να ενσωματωθούν στην ομάδα, αφού οι διαφορές στο εκπαιδευτικό τους επίπεδο αμβλύνονταν μέσα από την επιλογή μεθόδων εκπαίδευσης.

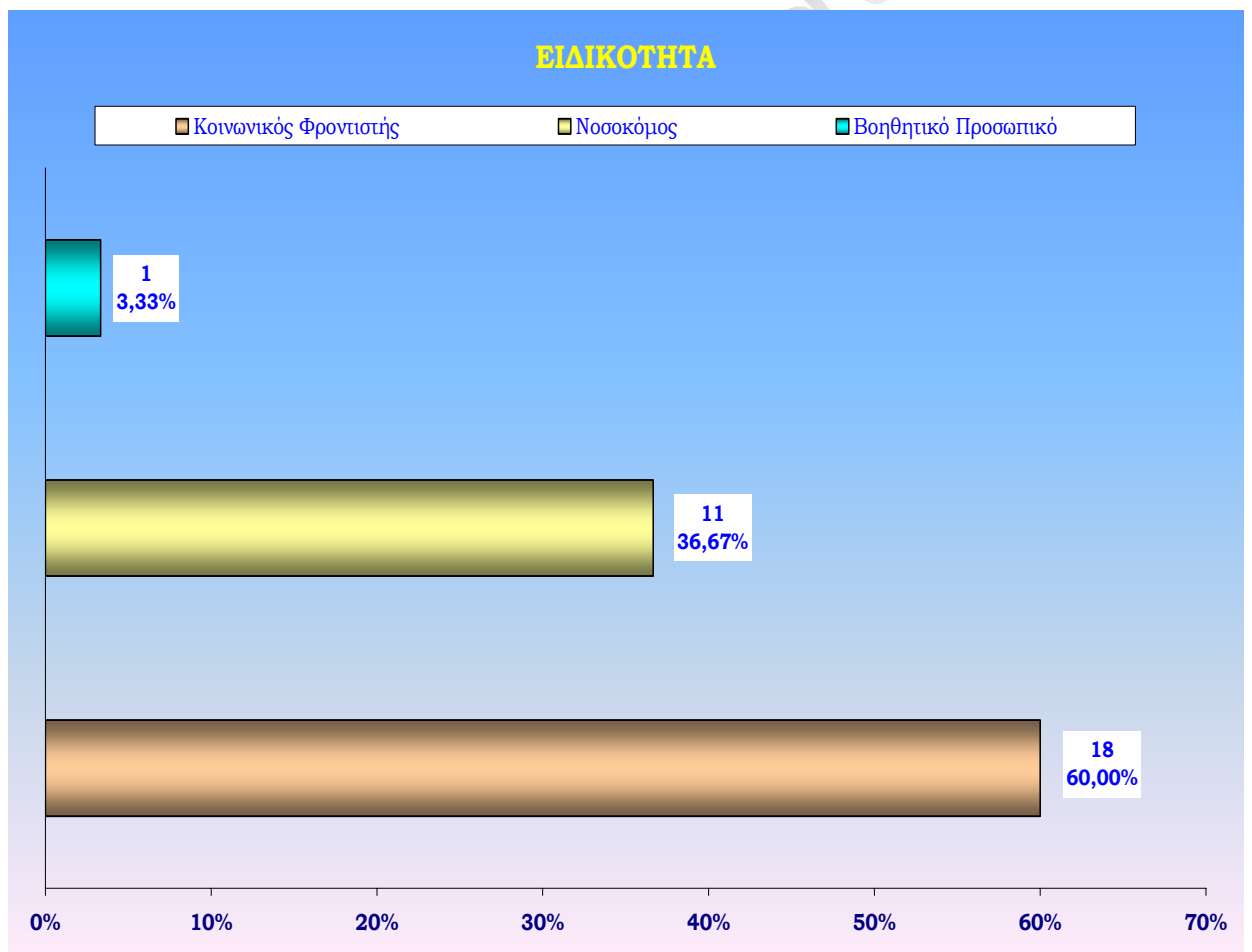


4. Η οικογενειακή κατάσταση του προσωπικού είναι στην πλειοψηφία του (50%) άγαμοι και αυτοί ήταν πιο διαθέσιμοι να υποστηρίξουν τις έκτακτες ανάγκες της δομής, ενώ υπάρχει και ένα μεγάλο ποσοστό (40%) που είναι παντρεμένοι και αυτό συνεπάγεται οικογενειακές υποχρεώσεις και μικρότερη διαθεσιμότητα.

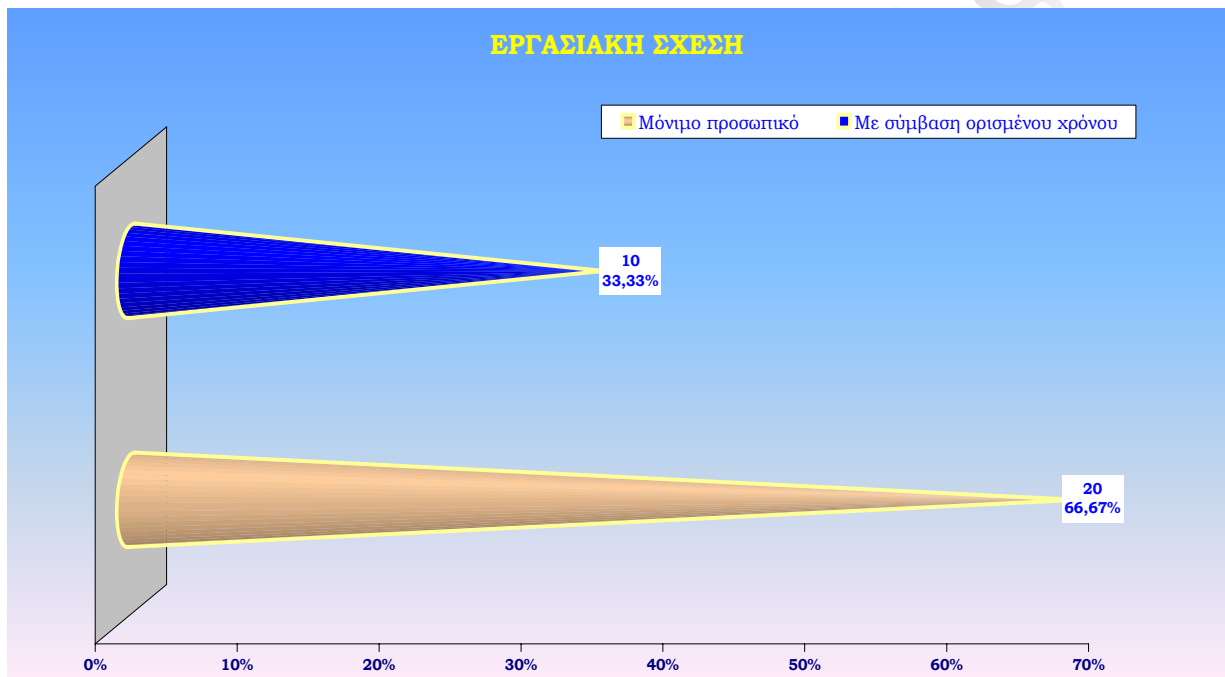


Πανεπιστήμιο

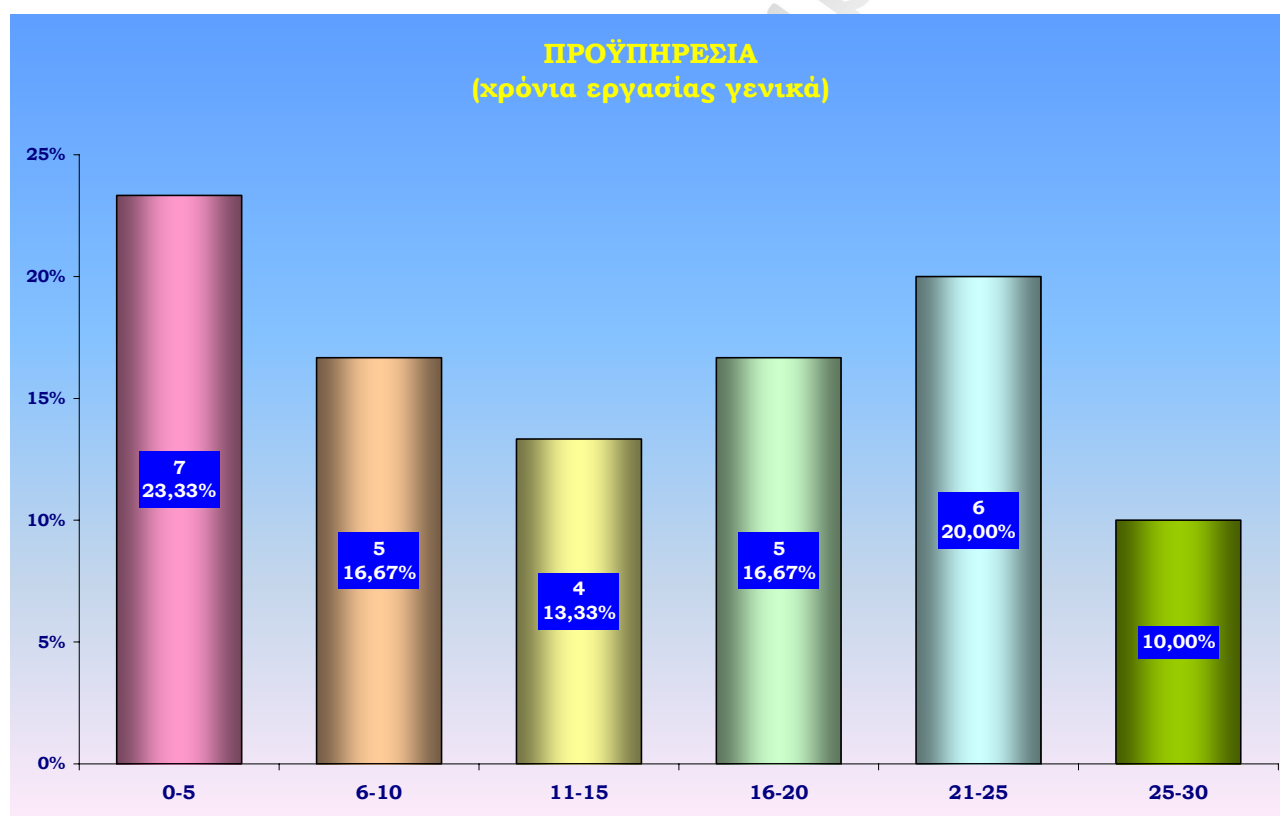
5. Το προσωπικό φροντίδας αποτελείται κυρίως από τους Κοινωνικούς Φροντιστές (60%), υπάρχει ένα ποσοστό (36,67%) που είναι Νοσοκόμοι και ένα μικρότερο ποσοστό 3,33% που είναι βοηθητικό προσωπικό. Οι Κοινωνικοί Φροντιστές είναι απόφοιτοι Λυκείου και αυτό εξασφάλισε μια πιο εμπλουτισμένη διαδικασία εκπαίδευσης εφόσον μπορούσαν λόγω του επιπέδου της μόρφωσής τους να ανταποκριθούν και σε πιο σύνθετες διαδικασίες που αφορούσαν την παροχή περίθαλψης στα άτομα με νοητική υστέρηση.



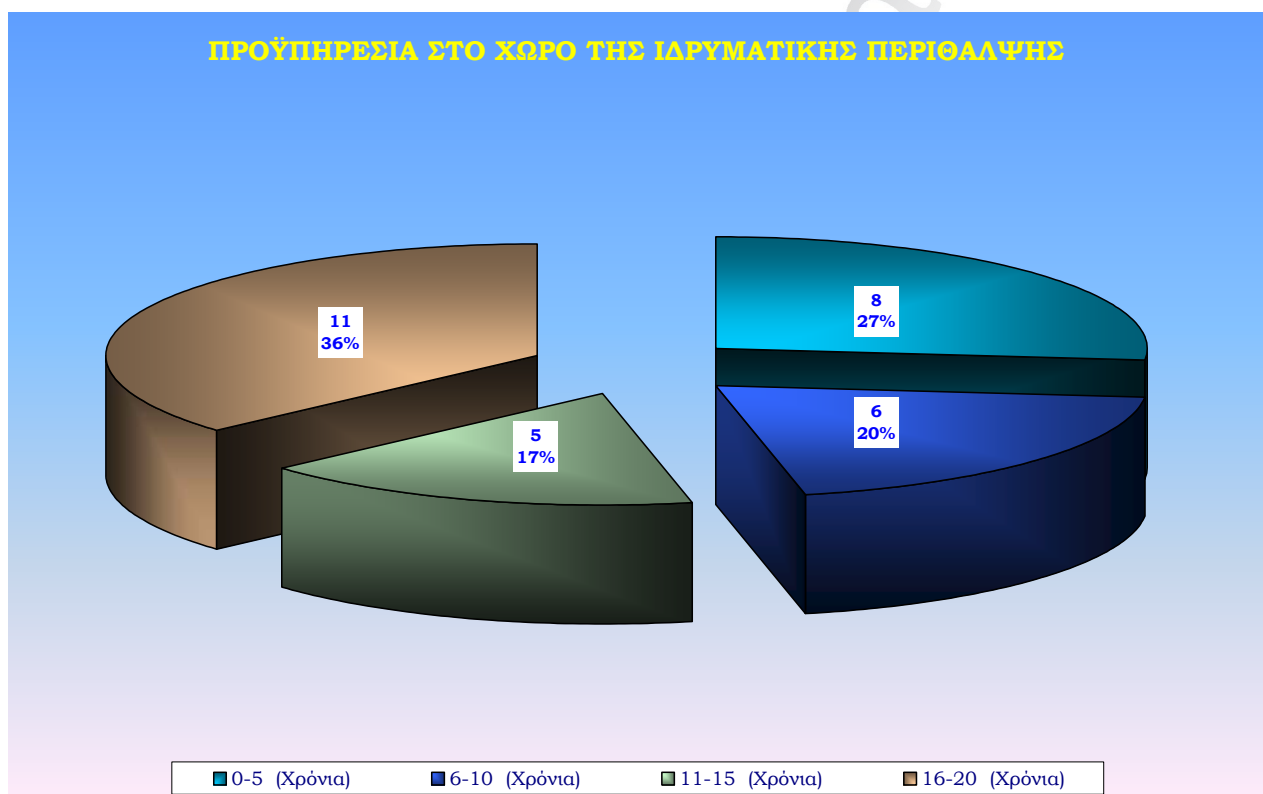
6. Το 1/3 του προσωπικού είναι συμβασιούχοι ενώ τα 2/3 είναι μόνιμοι υπάλληλοι. Αυτό δείχνει ότι το μόνιμο προσωπικό που στελέχωσε την αποασυλοποίηση δεν επαρκούσε και χρειάστηκε η πρόσληψη συμβασιούχων εργαζόμενων. Η αποασυλοποίηση δημιούργησε σε πρώτη φάση περισσότερες ανάγκες για προσωπικό.



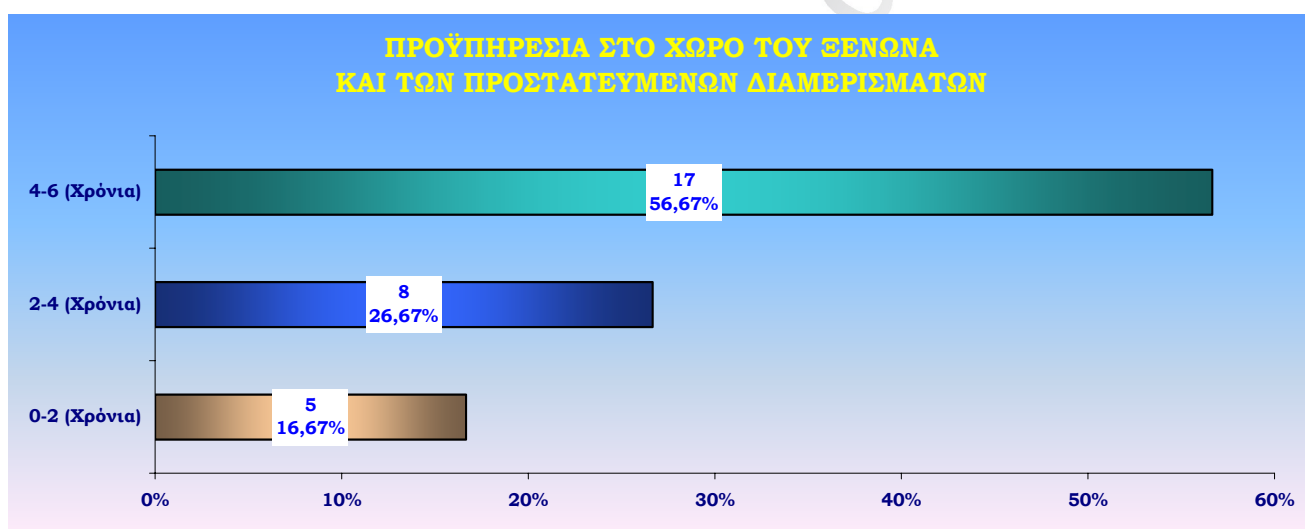
7. Όπως προκύπτει στο ραβδόγραμμα ο μεγαλύτερος αριθμός (23,33%) του προσωπικού έχει λίγα χρόνια εργασίας, όμως συνολικά αυτό που χαρακτηρίζει το υπόλοιπο προσωπικό είναι η μεγάλη προϋπηρεσία στον χώρο της ιδρυματικής περίθαλψης. Οι δύο τελευταίες στήλες του ραβδογράμματος που περιγράφουν τα έτη προϋπηρεσίας 21-25 και 25-30 αφορούν εργαζόμενους που είχαν προϋπηρεσία εκτός του φορέα Θ.Χ.Π.Α. Οι υπόλοιπες ομάδες παρουσιάζουν την εικόνα των ετών που σχετίζονται με την πρόσληψή τους. Το Θεραπευτήριο λειτουργεί από το 1989 και η προϋπηρεσία των ατόμων που είναι στη στήλη 16-20 χρόνια σχετίζεται άμεσα με την πρόσληψή τους από την έναρξη της λειτουργίας του.



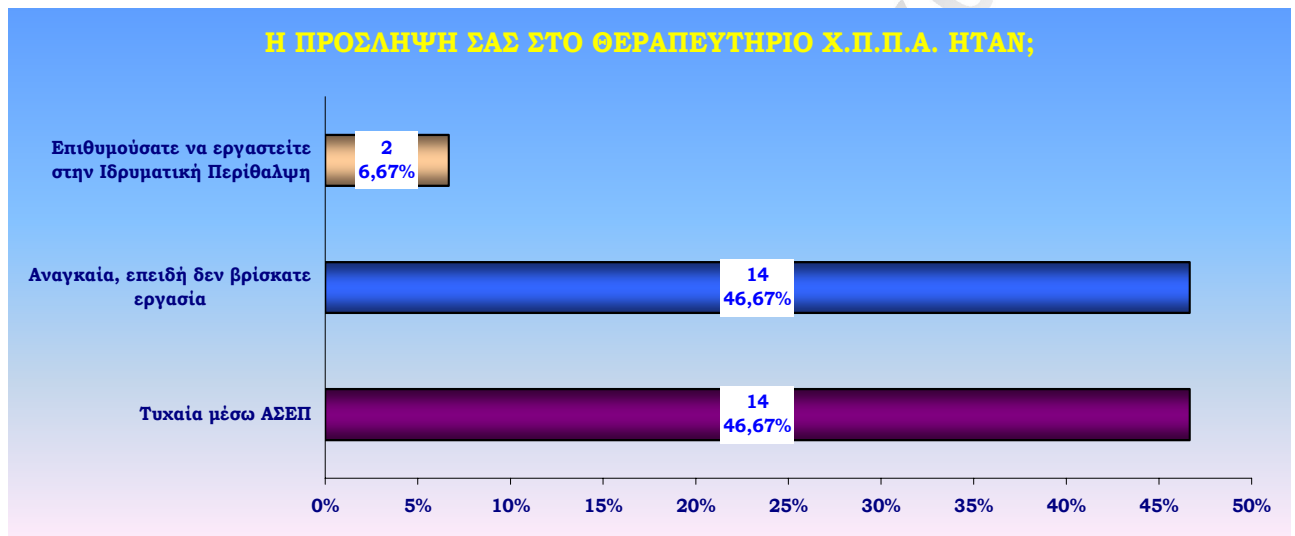
8. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων έχει προϋπηρεσία στον τομέα της Ιδρυματικής περίθαλψης από 16-20 χρόνια (36%). Συγκεκριμένα, διορίστηκε κατά την ίδρυσή του Θεραπευτηρίου (1989). Έτσι η προϋπηρεσία τους στην Ιδρυματική περίθαλψη προέρχεται κατά κύριο λόγο από το ίδιο το Θεραπευτήριο. Ένα επίσης ποσοστό εργαζομένων έχουν προϋπηρεσία από 0-5 χρόνια στο Ίδρυμα και ανήκουν σε αυτή την κατηγορία προσωπικού που προσλήφθηκε για την κάλυψη των αναγκών της αποασυλοποίησης δηλαδή στην αρχική περίοδο της προετοιμασίας – στάδιο προσομοίωσης - των ατόμων με νοητική υστέρηση.



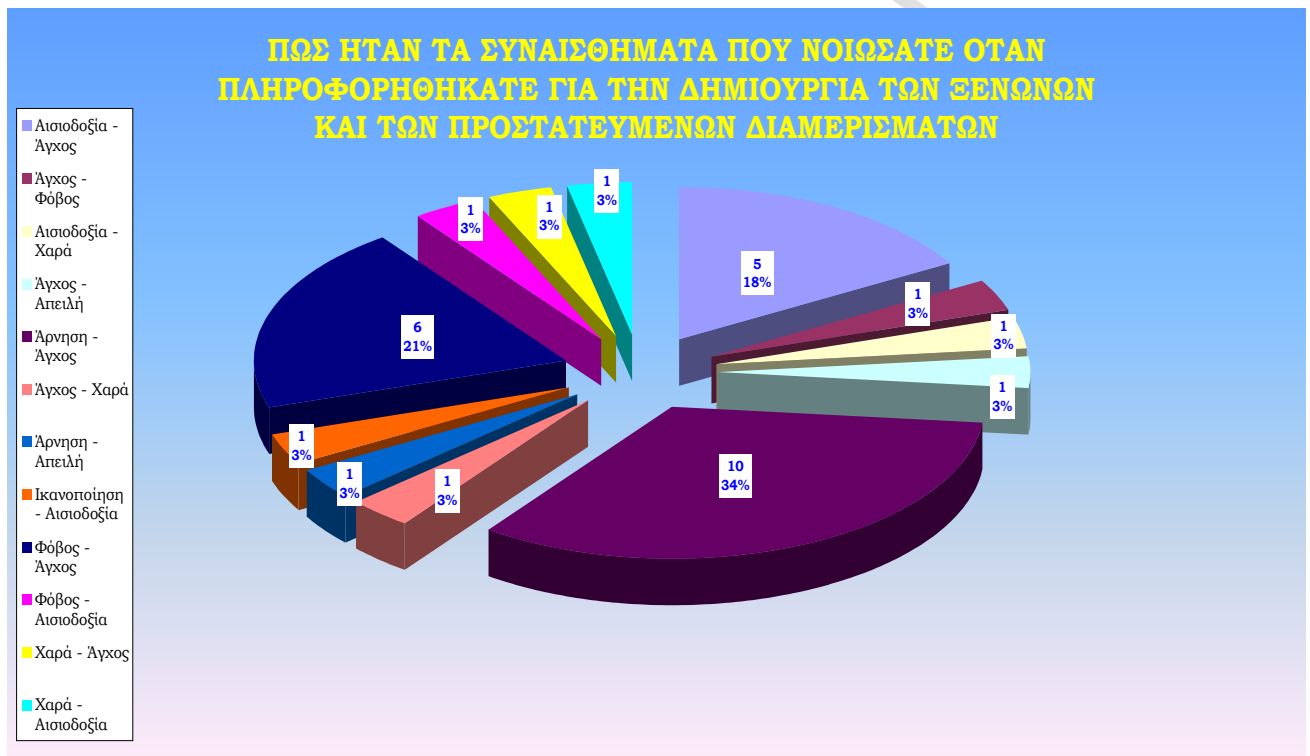
9. Όπως αναφέρεται στο Κεφάλαιο 3.5.3. τρεις είναι οι κατηγορίες του προσωπικού που εργάζεται στους ξενώνες και τα προστατευμένα διαμερίσματα. Κάποιοι εργάστηκαν από την αρχή της εφαρμογής του προγράμματος και αυτοί είναι το 56,67% ενώ οι υπόλοιποι προστέθηκαν στο προσωπικό φροντίδας αργότερα, δηλαδή μετά την φάση της Προσομοίωσης. Αυτό όμως σε καμιά περίπτωση δεν σήμαινε ότι αυτοί που προσλήφθηκαν μετά από την αρχική φάση προετοιμασίας δεν έλαβαν την εκπαίδευση που απαιτείτο για να ενταχθούν στις δομές.



10. Τα ποσοστά σχετικά με τον τρόπο πρόσληψης των εργαζομένων στο Θεραπευτήριο δείχνουν ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων βρέθηκε είτε να εργάζεται στον χώρο αυτό λόγω ανάγκης-ανεργίας, είτε τυχαία μέσω ΑΣΕΠ. Ένα πολύ μικρό ποσοστό εργαζομένων είχαν κίνητρο και επιθυμία να προσφέρουν σε αυτές τις δομές. Σε σύνολο σχεδόν όλο το προσωπικό βρέθηκε να εργάζεται στο Θεραπευτήριο χωρίς πρακτικό κίνητρο εργασιακής επιλογής.



11. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων προέβαλε το άγχος σαν το κυρίαρχο συναίσθημα που βίωσε όταν ενημερώθηκε για την λειτουργία των ξενώνων. Εξ ίσου μεγάλο ποσοστό είναι και αυτό της άρνησης και του φόβου σχετικά με την αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος Ένα ποσοστό ένιωσε αισιόδοξα σε σχέση με την προοπτική να αλλάξει χώρο εργασίας όμως και αυτοί δεν απέφυγαν το άγχος. Τέλος ένα πολύ μικρό ποσοστό ένιωσε θετικά και αισιόδοξα με την προοπτική της αποασυλοποίησης.

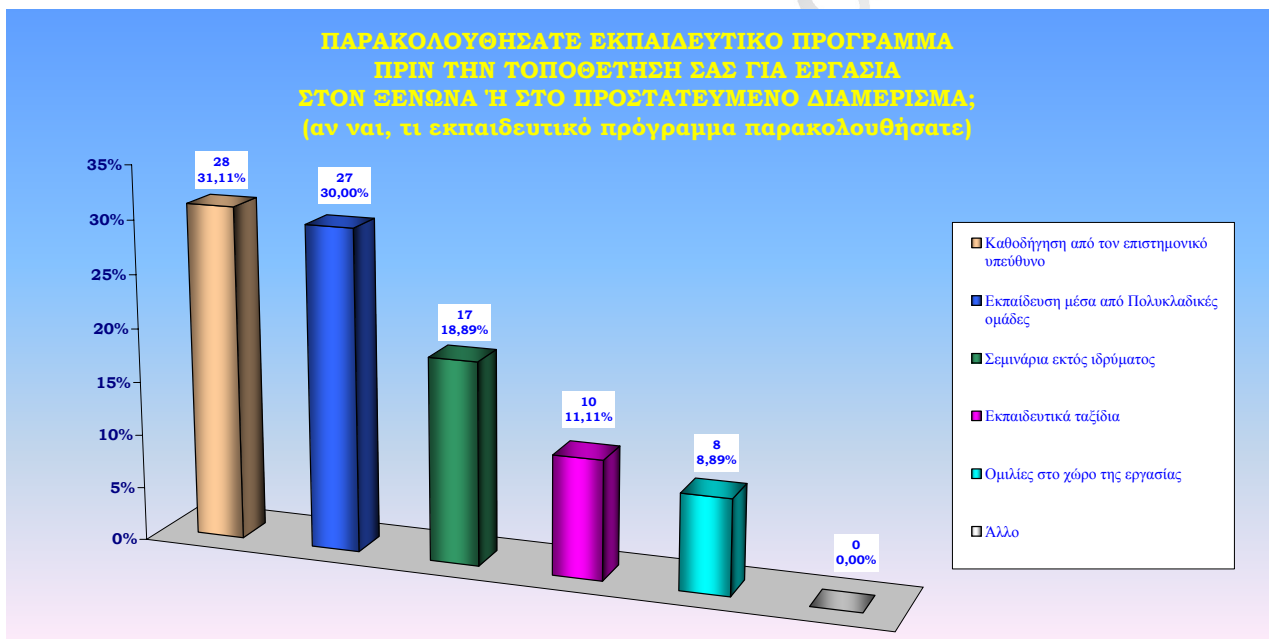


12. Σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι (97%) ακολούθησαν εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Η μοναδική περίπτωση που αναφέρεται είναι εργαζόμενος που προσλήφθηκε το τελευταίο διάστημα και βρίσκεται στην φάση της προετοιμασίας. Αυτό δείχνει ότι πράγματι το προσωπικό συμμετείχε στην εκπαιδευτική διαδικασία που ο φορέας παρείχε προκειμένου να αλλάξει την εργασιακή κουλτούρα.

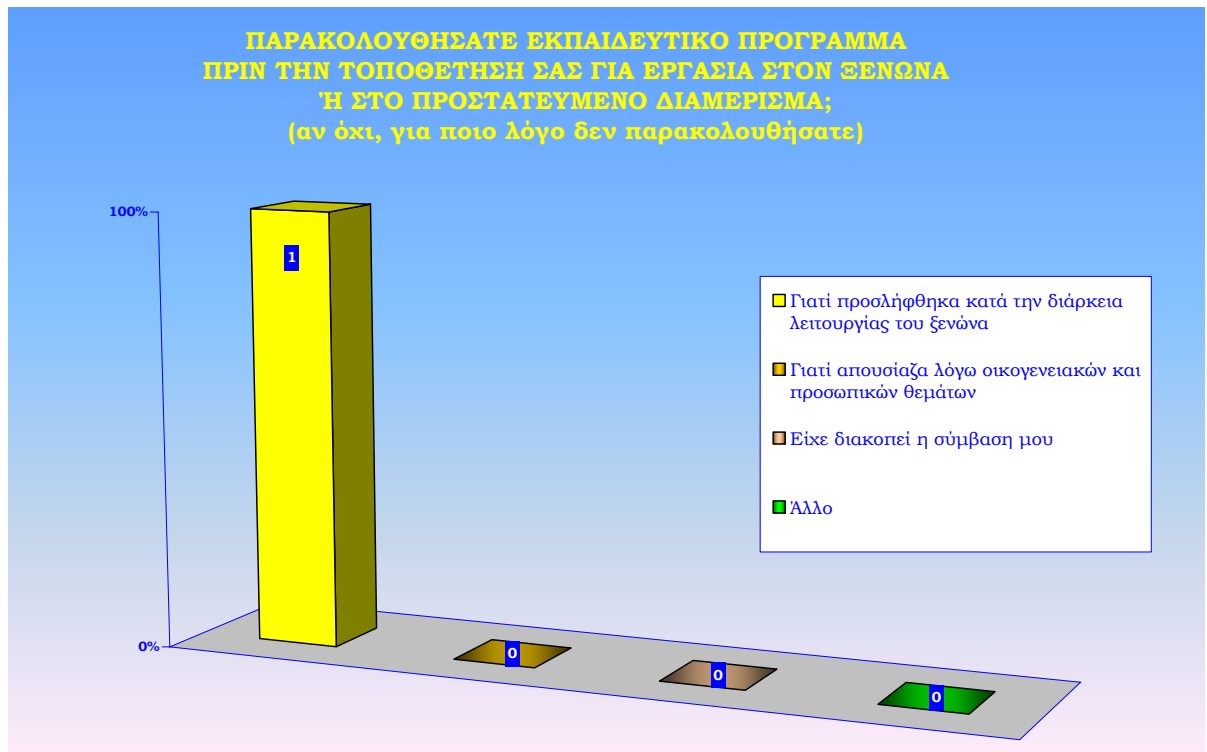


Πανεπιστήμιο

12α. Από τις απαντήσεις στο ερώτημα για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που ακολούθησε το προσωπικό φροντίδας βλέπουμε ότι τόσο η Καθοδήγηση από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο (31,11%) όσο και η εκπαίδευση μέσω της συμμετοχής τους στην Πολυκλαδική Ομάδα (30,00%) αποτέλεσαν το σημαντικότερο φάσμα της εκπαίδευσης των εργαζομένων. Συμπληρωματικά, τα εκπαιδευτικά ταξίδια (11,11), ομιλίες (8,89%), σεμινάρια (18,89) υποστήριξαν την άτυπη εκπαίδευσή τους εφόσον το προσωπικό είχε την ευκαιρία να δει ότι όλα αυτά που αφορούσαν την περίθαλψη είχαν τελικά πρακτική εφαρμογή.



12β. Όπως προκύπτει και από την ερώτηση 12 ο ερωτώμενος αυτός είναι ο εργαζόμενος που προσλήφθηκε αργότερα οπότε εκκρεμεί η διαδικασία εκπαίδευσής του.



Πανεπιστήμιο

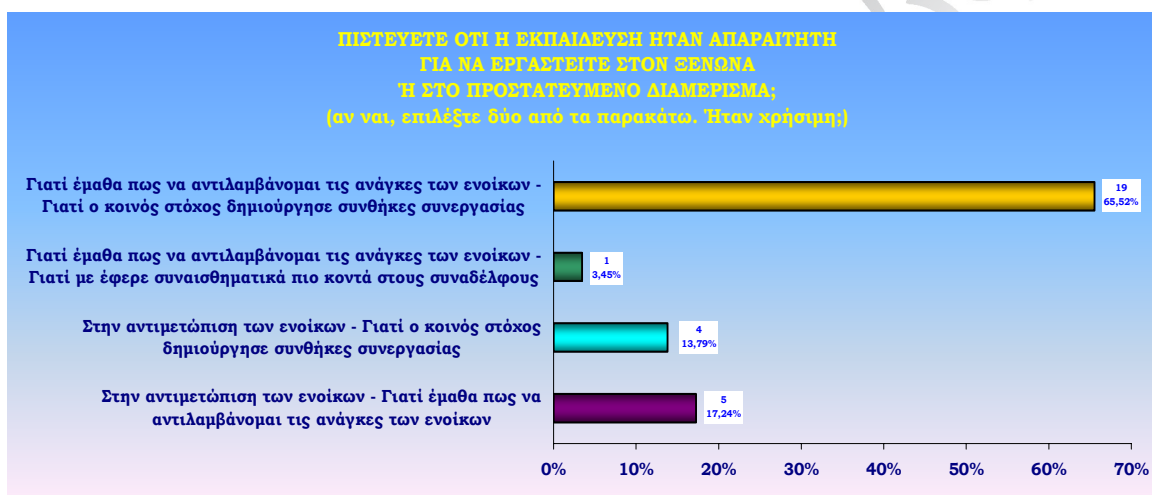
13. Το 97% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι η εκπαίδευσή τους ήταν απαραίτητη προκειμένου να εργαστούν σε δομή στην κοινότητα. Ένας μόνο εργαζόμενος ήταν αυτός που απάντησε όχι. Αυτό δείχνει ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων στο Θ.Χ.Π.Π.Α. ένιωθε ότι η εκπαίδευση θα βοηθούσε να καλύψουν κενά στις γνώσεις που αφορούσαν τα άτομα με νοητική υστέρηση.



Πανεπιστήμιο

Αν ναι, επιλέξτε δύο από τις παρακάτω. Ήταν χρήσιμη:

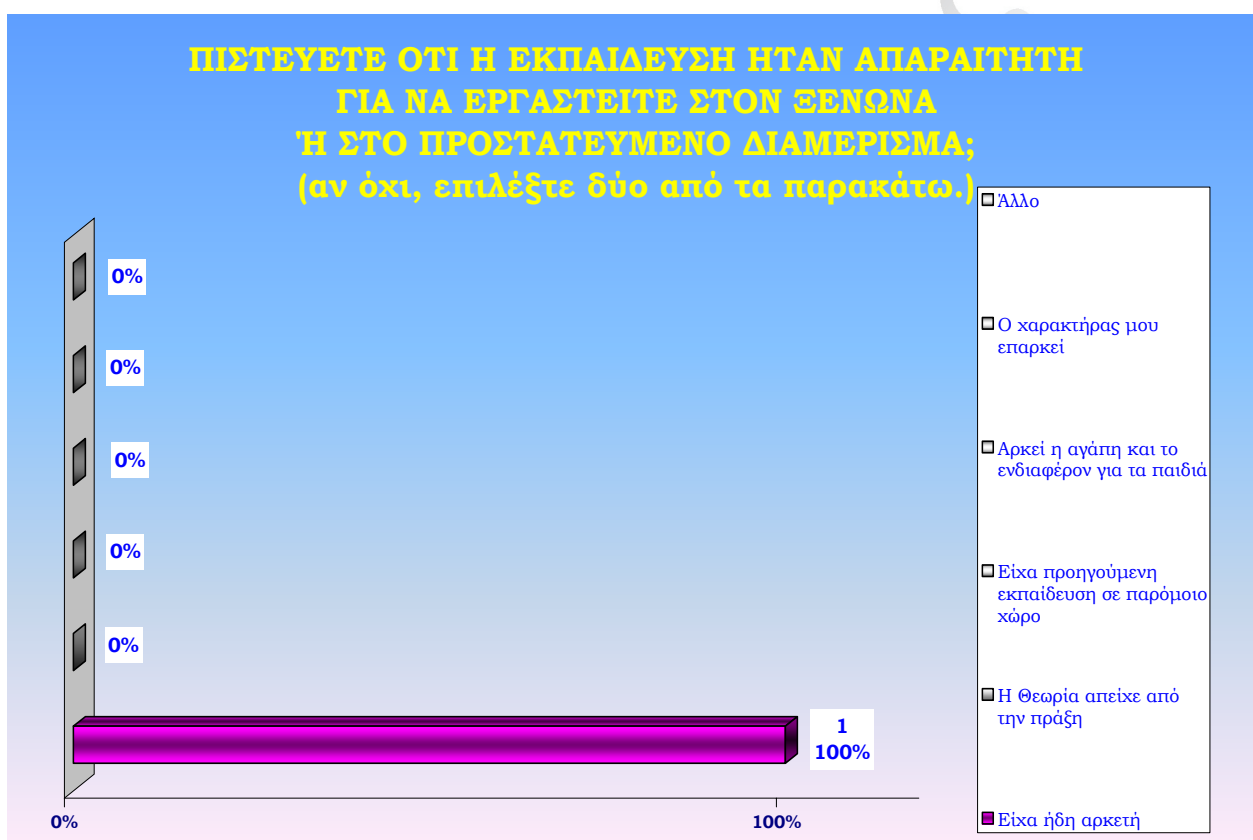
- Στην αντιμετώπιση των ενοίκων
- Γιατί έμαθα για τη νοητική υστέρηση
- Γιατί έμαθα πώς να αντιλαμβάνομαι τις ανάγκες των ενοίκων
- Γιατί με έφερε συναισθηματικά πιο κοντά στους συναδέλφους
- Γιατί ο κοινός στόχος δημιούργησε συνθήκες συνεργασίας
- Άλλο



Στην ερώτηση αυτή γιατί χρειάστηκε να εκπαιδευτούν, το μεγαλύτερο ποσοστό (65,52) δηλαδή οι 19 στους 30 απάντησε ότι η εκπαίδευση βοήθησε στο να αντιλαμβάνεται τις ανάγκες των ενοίκων και ότι ο κοινός στόχος που έμπαινε πλέον όσον αφορά την λειτουργία των δομών δημιούργησε συνθήκες συνεργασίας.

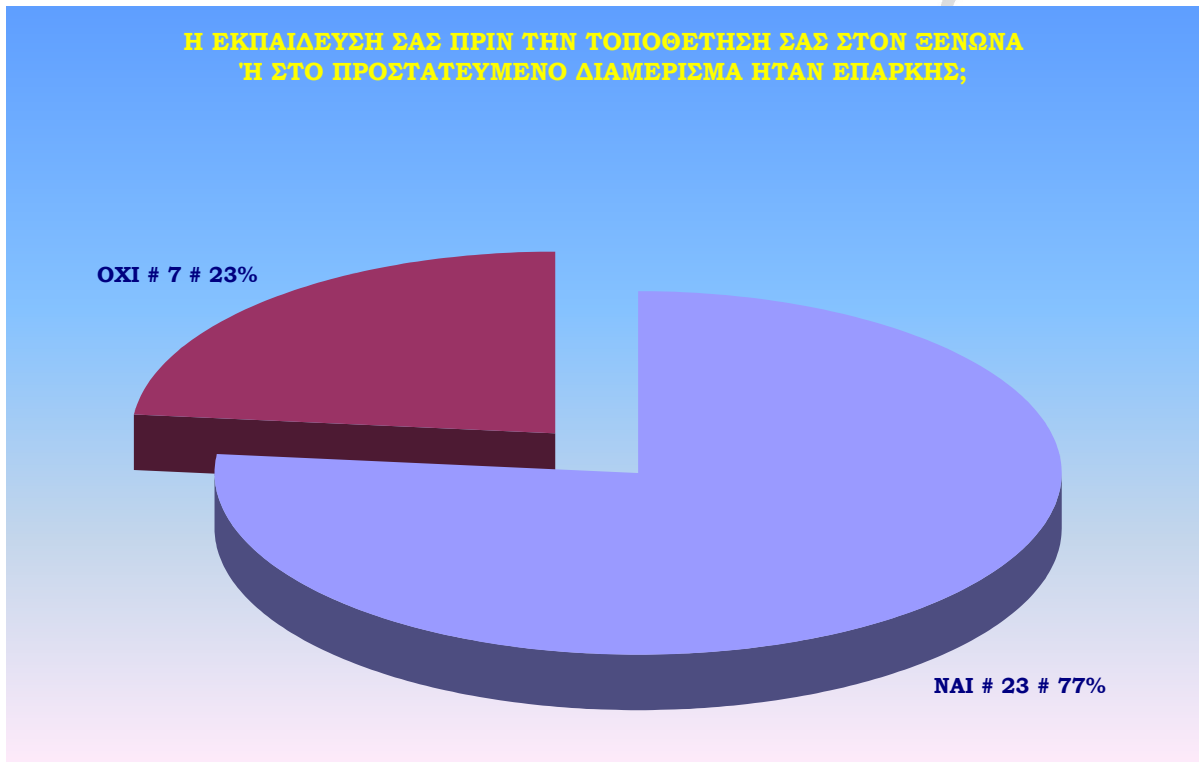
Αν όχι, επιλέξτε δύο από τα παρακάτω:

- Είχα ήδη αρκετή εμπειρία στον τομέα αυτό
- Η θεωρία απείχε από την πράξη
- Είχα προηγούμενη εκπαίδευση σε παρόμοιο χώρο
- Αρκεί η αγάπη και το ενδιαφέρον για τα παιδιά
- Ο χαρακτήρας μου επαρκεί
- Άλλο



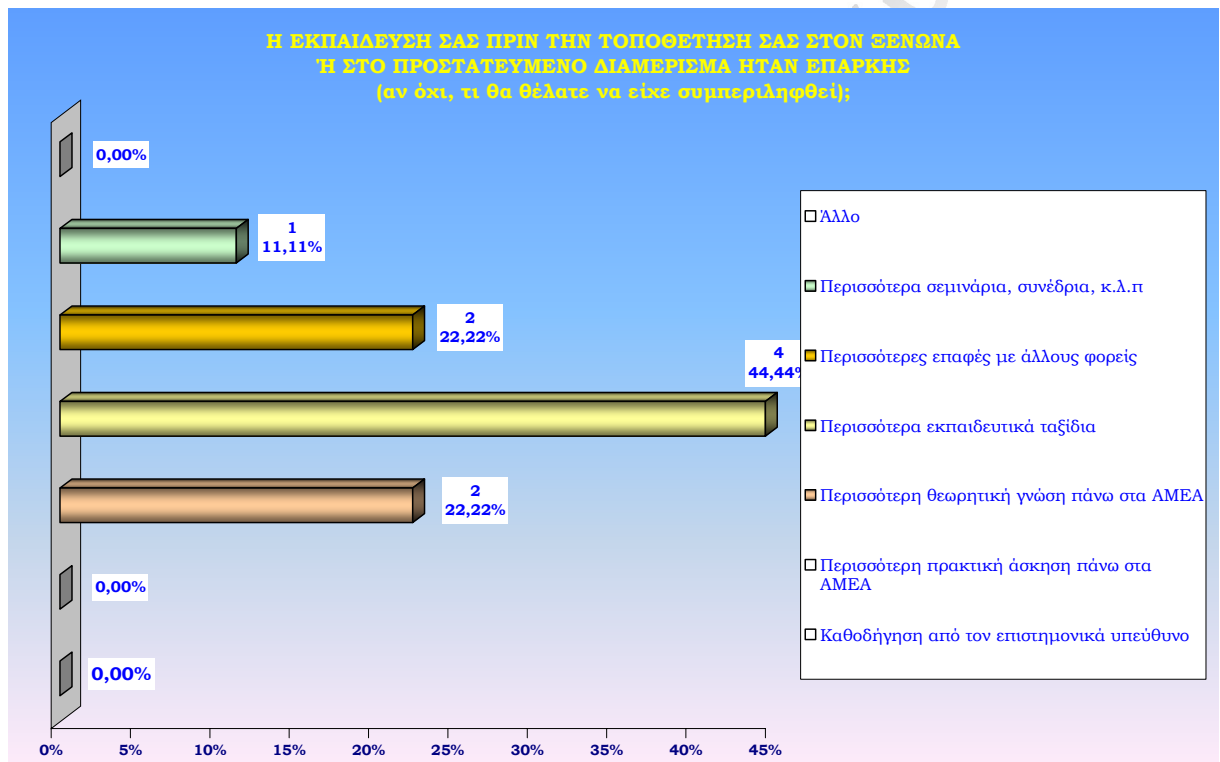
Μόνο ένας εργαζόμενος απάντησε ότι δεν τον βοήθησε η εκπαίδευση

14. Η ερώτηση αυτή δείχνει ότι ένα ικανό ποσοστό του προσωπικού (23%) αισθάνεται ότι θα ήθελε επιπλέον εκπαιδευτική και καθοδηγητική βοήθεια σε σχέση με το 77% που αισθάνεται ικανοποιημένο. Το ποσοστό του 23% ανήκει στην κατηγορία αυτών που προσλήφθηκαν κατά την διάρκεια της λειτουργίας των δομών.

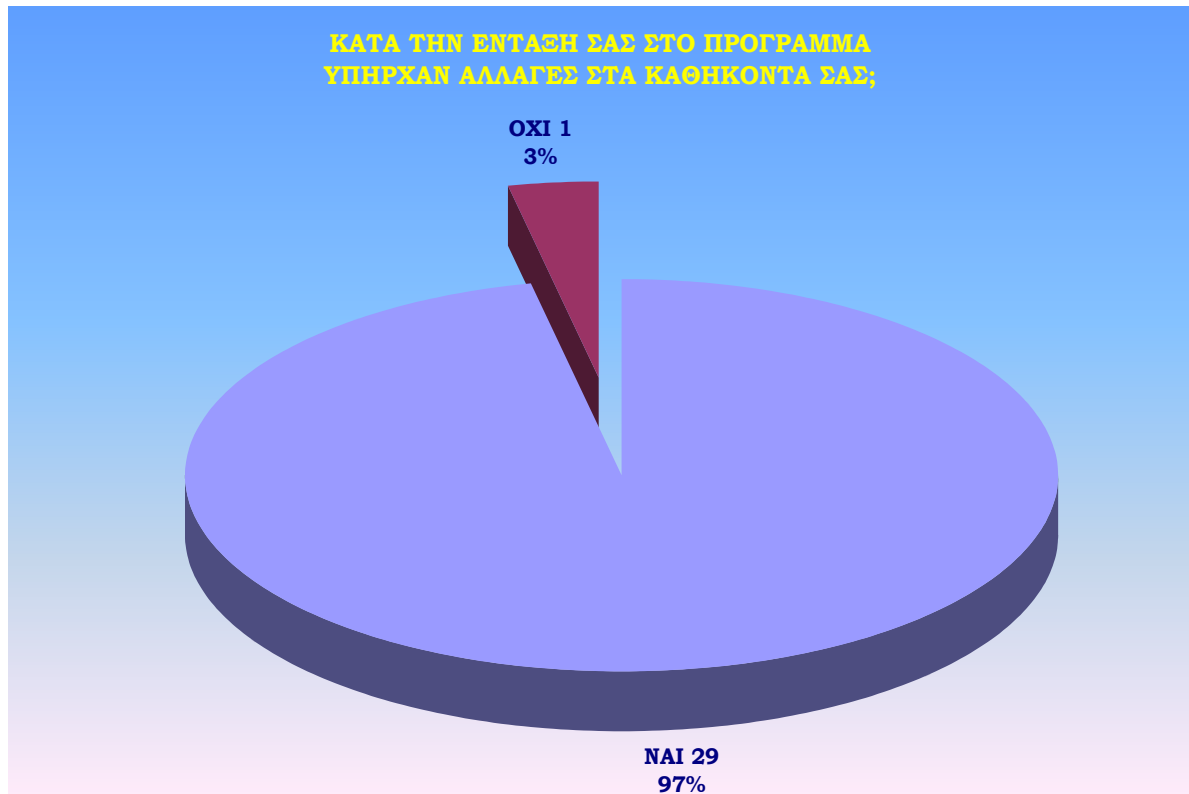


Πανεπιστήμιο

14α. Το 44,44% απάντησαν ότι θα ήθελαν να συμπεριληφθούν στην εκπαίδευσή τους περισσότερα εκπαιδευτικά ταξίδια προκειμένου να δουν τις δομές και τις αντιλήψεις για την φροντίδα σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες που έχουν αντίστοιχα προγράμματα αποασυλοποίησης. Ένα μεγάλο επίσης ποσοστό επιθυμεί να του δοθεί περισσότερη θεωρητική εκπαίδευση για ΑΜΕΑ(22,22%) ενώ οι επαφές με άλλους φορείς θα αποτελούσε σημαντική εμπειρία για ένα ποσοστό 22,22%.



15. Το 97% απάντησε ότι υπήρχαν αλλαγές στα καθήκοντα τους λόγω των προγραμμάτων της αποασυλοποίησης τα οποία απαιτούσαν διεύρυνση των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων

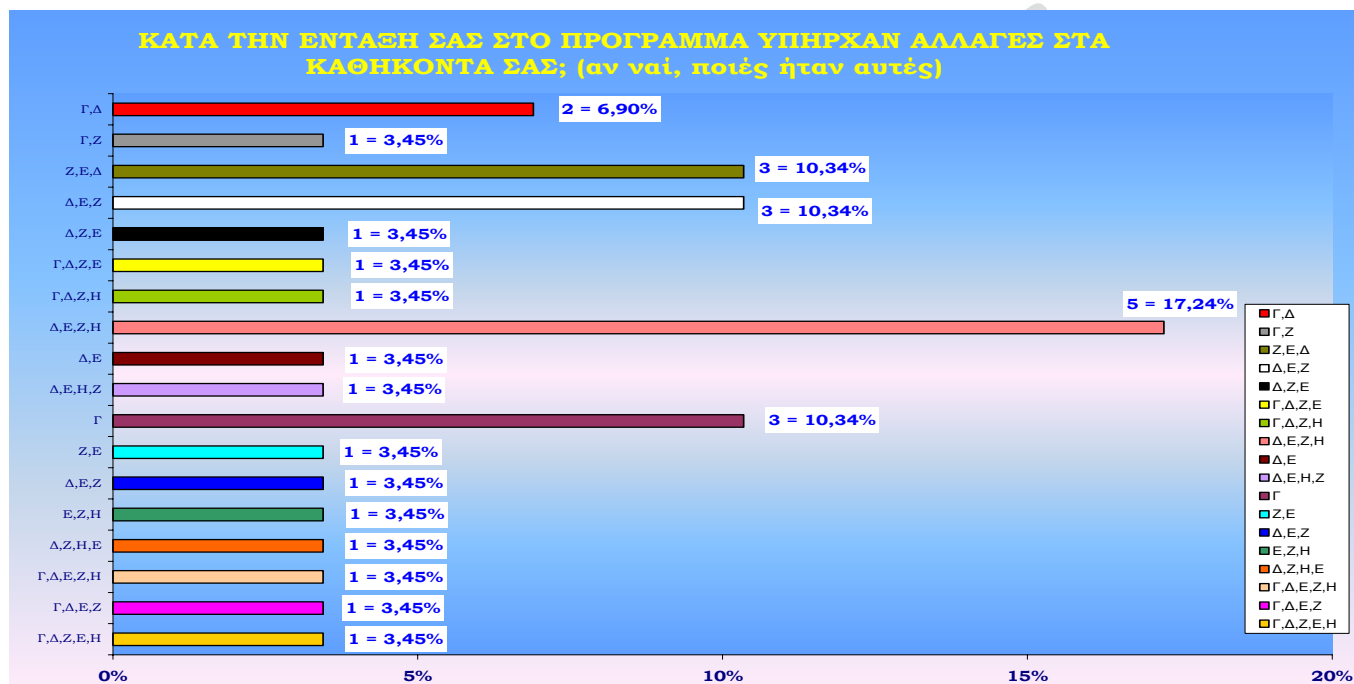


Πανεπιστήμιο

Αν ναι, ποιες ήταν αυτές;

(Απαντήστε σε όσες πιστεύετε ότι ταιριάζουν κατά σειρά προτεραιότητας)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Αλλαγές στο ωράριο | <input type="checkbox"/> Μεγάλος φόρτος εργασίας |
| <input type="checkbox"/> Αύξηση ευθυνών | <input type="checkbox"/> Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος |
| <input type="checkbox"/> Εξωτερικές δραστηριότητες | <input type="checkbox"/> Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες |
| <input type="checkbox"/> Συνεργασία και ενημέρωση μεταξύ συναδέλφων | |
| <input type="checkbox"/> Γραφειοκρατική πίεση | <input type="checkbox"/> Άλλο |

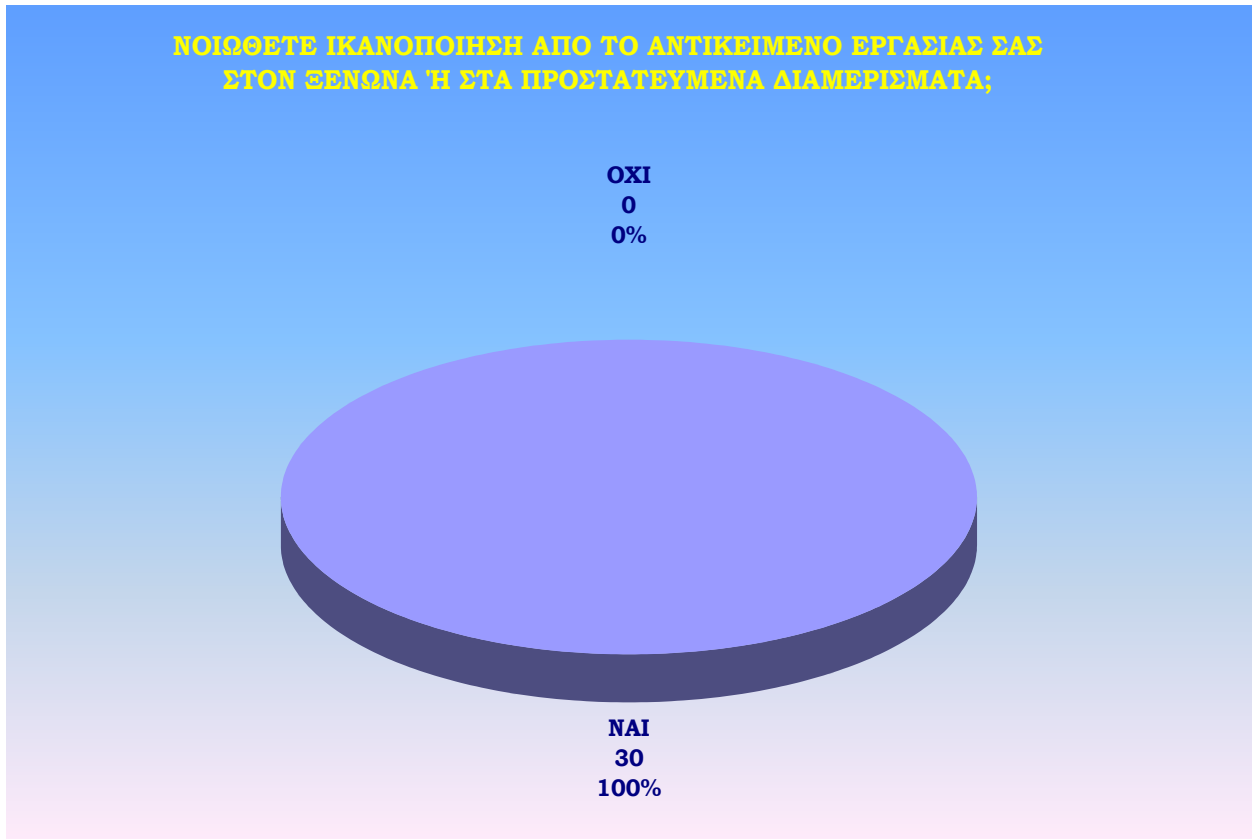


- ΓΔΖΕΗ = Αύξηση ευθυνών -Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος -Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες - Εξωτερικές δραστηριότητες - Συνεργασία και ενημέρωση μεταξύ συναδέλφων = 1
- ΓΔΕΖ = Αύξηση ευθυνών - Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Εξωτερικές δραστηριότητες - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες = 1
- ΓΔΕΖΗ = Αύξηση ευθυνών - Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Εξωτερικές δραστηριότητες - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες - Συνεργασία και ενημέρωση μεταξύ συναδέλφων = 1
- ΔΖΗΕ = Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες - Συνεργασία και ενημέρωση μεταξύ συναδέλφων – Εξωτερικές δραστηριότητες = 1
- ΕΖΗ = Εξωτερικές δραστηριότητες - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες -Συνεργασία και ενημέρωση μεταξύ συναδέλφων=1
- ΔΕΖ = Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Εξωτερικές δραστηριότητες - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες = 1
- ΖΕ = Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες - Εξωτερικές δραστηριότητες = 1
- Γ = Αύξηση ευθυνών = 3
- ΔΕΗΖ = Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Εξωτερικές δραστηριότητες - Συνεργασία και ενημέρωση μεταξύ συναδέλφων - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες = 1
- ΔΕ = Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Εξωτερικές δραστηριότητες = 1
- ΔΕΖΗ = Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Εξωτερικές δραστηριότητες - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες - Συνεργασία και ενημέρωση μεταξύ συναδέλφων = 5
- ΓΔΖΗ = Αύξηση ευθυνών - Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες - Συνεργασία και ενημέρωση μεταξύ συναδέλφων = 1
- ΓΔΖΕ = Αύξηση ευθυνών - Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες - Εξωτερικές δραστηριότητες =1
- ΔΖΕ = Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες - Εξωτερικές δραστηριότητες =1
- ΔΕΖ = Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος - Εξωτερικές δραστηριότητες - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες =3
- ΖΕΔ = Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες - Εξωτερικές δραστηριότητες - Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος = 3
- ΓΖ = Αύξηση ευθυνών - Συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες = 1
- ΓΔ = Αύξηση ευθυνών - Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος = 2

Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε 17,24% απάντησε ότι οι αλλαγές στα καθήκοντά τους εμπειρίχαν Εμπλοκή σε όλο το φάσμα του καθημερινού προγράμματος, εξωτερικές δραστηριότητες, συμμετοχή σε πολυκλαδικές ομάδες και συνεργασία και ενημέρωση μεταξύ συναδέλφων. Ένα επίσης ποσοστό (10,34%) θεώρησε ότι είχε αύξηση ευθυνών.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

16. Όλοι οι εργαζόμενοι απάντησαν ότι νιώθουν ικανοποίηση από την εργασία τους στις δομές.

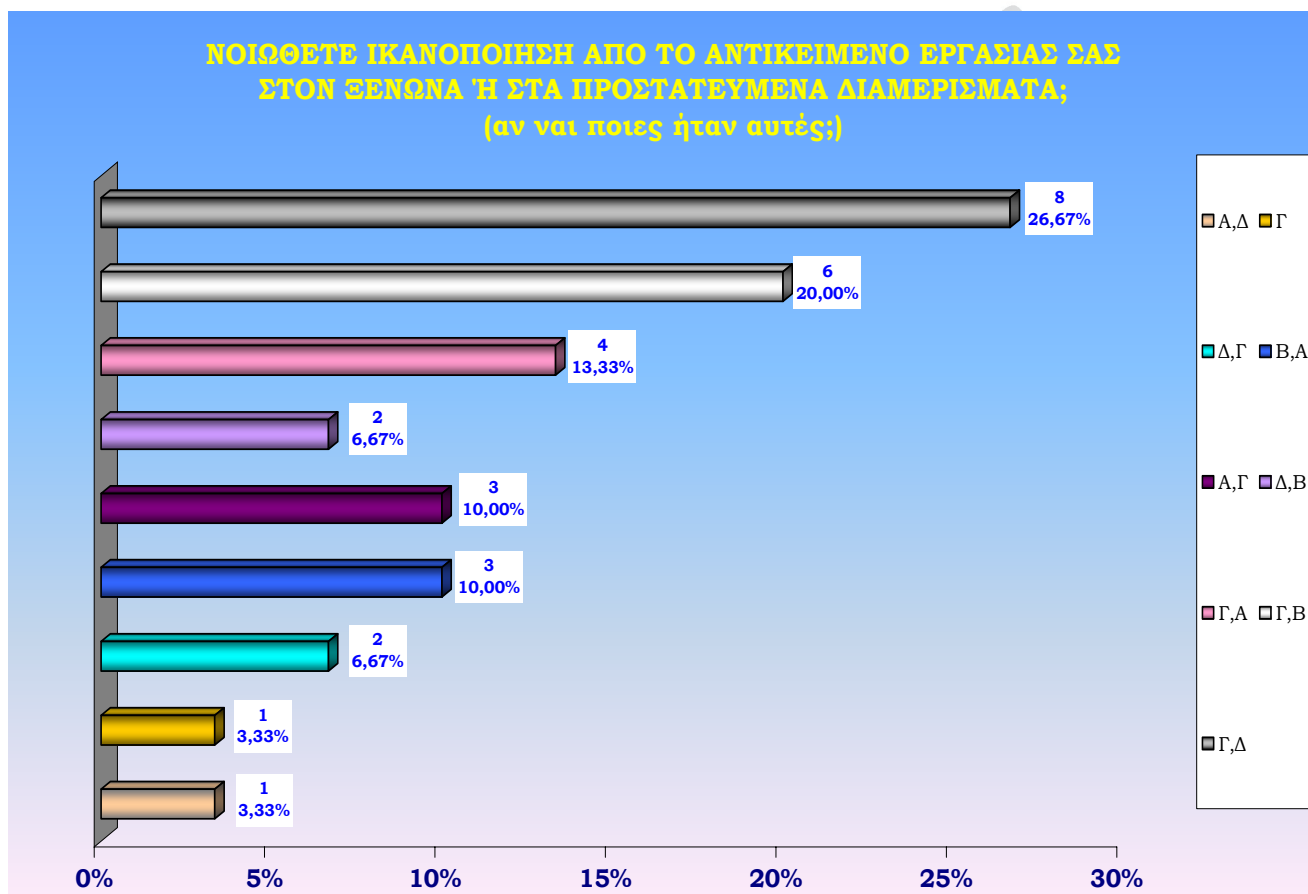


ΠΑΝΕΠΙΣΤΙ

16α. Αν ναι, ποιο από τα παρακάτω ισχύει;

(Επιλέξτε δύο κατά σειρά σημαντικότητας)

- Είμαι ευχαριστημένος/η από την συνεργασία με συναδέλφους
- Είμαι ευχαριστημένος/η από τη σχέση μου με τους ενοίκους
- Είμαι ευχαριστημένος/η από το εργασιακό περιβάλλον
- Είμαι ευχαριστημένος/η από τις αρμοδιότητές μου
- Άλλο



- ΑΔ = Είμαι ευχαριστημένος/η από την συνεργασία με συναδέλφους - Είμαι ευχαριστημένος/η από τις αρμοδιότητές μου = 1
- Γ = Είμαι ευχαριστημένος/η από το εργασιακό περιβάλλον = 1
- ΔΓ = Είμαι ευχαριστημένος/η από τις αρμοδιότητές μου - Είμαι ευχαριστημένος/η από το εργασιακό περιβάλλον = 2
- ΒΑ = Είμαι ευχαριστημένος/η από τη σχέση μου με τους ενοίκους - Είμαι ευχαριστημένος/η από την συνεργασία με συναδέλφους = 3
- ΑΓ = Είμαι ευχαριστημένος/η από την συνεργασία με συναδέλφους - Είμαι ευχαριστημένος/η από το εργασιακό περιβάλλον = 3
- ΔΒ = Είμαι ευχαριστημένος/η από τις αρμοδιότητές μου - Είμαι ευχαριστημένος/η από τη σχέση μου με τους ενοίκους = 2
- ΓΑ = Είμαι ευχαριστημένος/η από το εργασιακό περιβάλλον - Είμαι ευχαριστημένος/η από την συνεργασία με συναδέλφους = 4
- ΓΒ = Είμαι ευχαριστημένος/η από το εργασιακό περιβάλλον - Είμαι ευχαριστημένος/η από τη σχέση μου με τους ενοίκους = 6
- ΓΔ = Είμαι ευχαριστημένος/η από το εργασιακό περιβάλλον - Είμαι ευχαριστημένος/η από τις αρμοδιότητές μου = 8

Οι περισσότεροι (26,67%) απάντησαν ότι είναι ευχαριστημένοι από το εργασιακό τους περιβάλλον και τις αρμοδιότητές τους.

Ένα 20% ανέφερε ότι είναι ευχαριστημένο από το εργασιακό περιβάλλον και τη σχέση του με τους ενοίκους

Οι περισσότερες απαντήσεις συγκλίνουν στο να θεωρούν το εργασιακό τους περιβάλλον σαν ένα φιλικό προς αυτούς χώρο εργασίας.

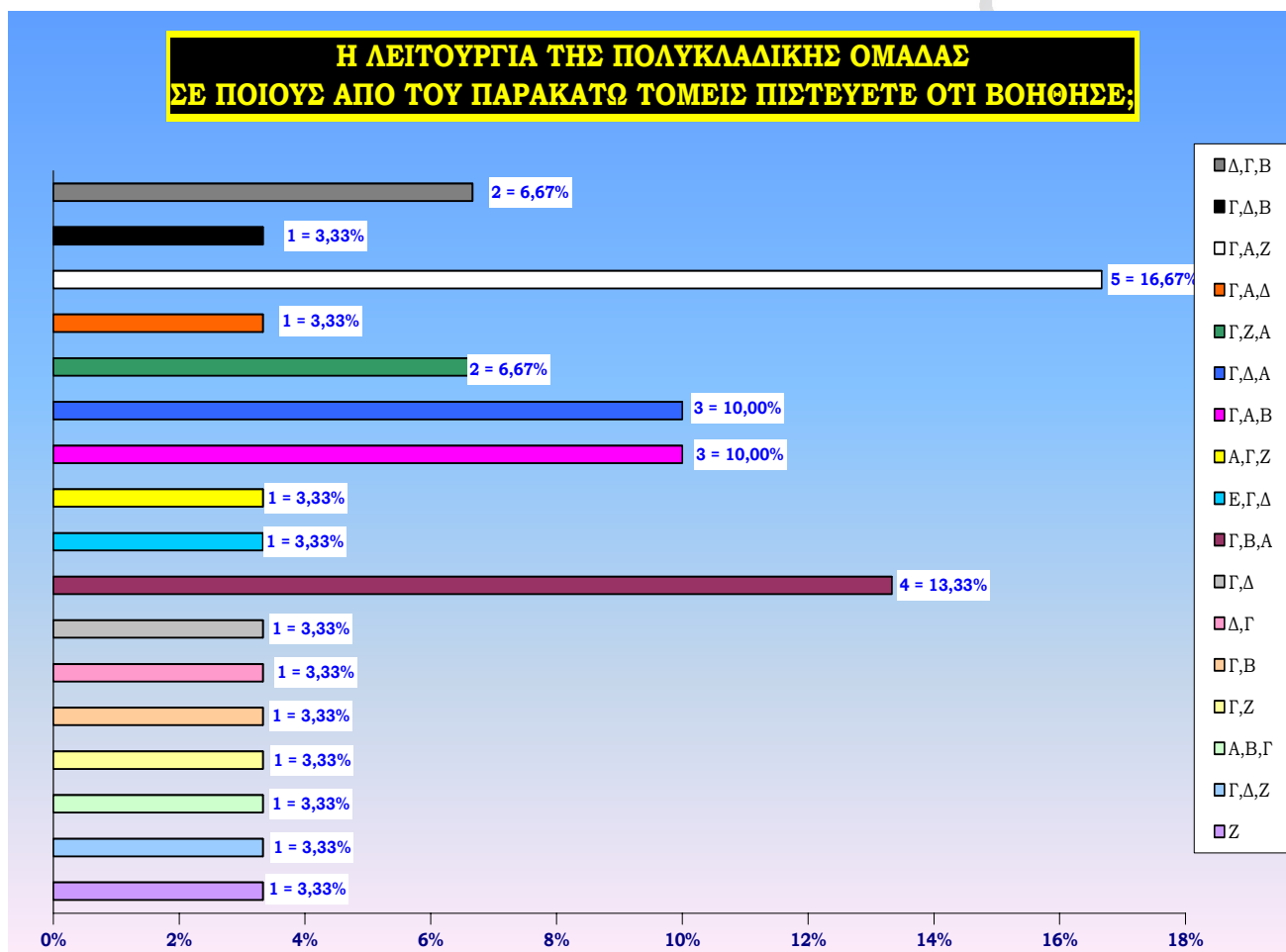
16β. Κανένας εργαζόμενος δεν εξέφρασε δυσαρέσκεια για τον χώρο εργασίας του



**17. ΠΟΙΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΣΤΟΝ ΞΕΝΩΝΑ
/ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΜΕΝΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΙΔΡΥΜΑ;**

(Επιλέξτε μέχρι 3, με σειρά σημαντικότητας)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Τη σχέση με τους ενοίκους | <input type="checkbox"/> Τη σχέση με τον Προϊστάμενο |
| <input type="checkbox"/> Τη σχέση με τους συναδέλφους | <input type="checkbox"/> Την καθαριότητα |
| <input type="checkbox"/> Τις ανθρώπινες σχέσεις | <input type="checkbox"/> Την ελευθερία για ανάπτυξη πρωτοβουλιών |
| <input type="checkbox"/> Τις εγκαταστάσεις του ξενώνα | <input type="checkbox"/> Άλλο |



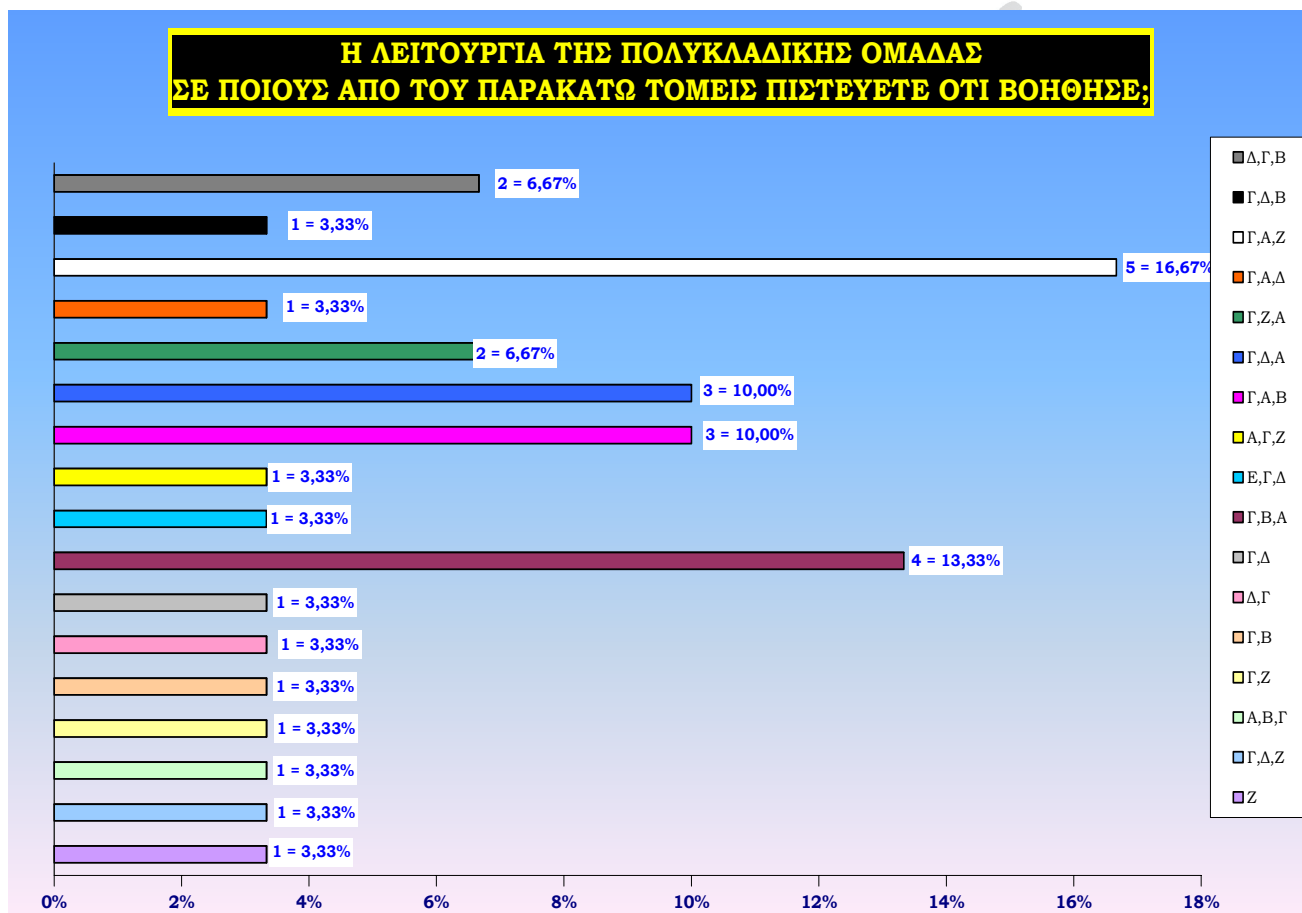
- Z = Την ελευθερία για ανάπτυξη πρωτοβουλιών = 1
 ΓΔΖ = Τη σχέση με τους συναδέλφους -Την καθαριότητα - Την ελευθερία για ανάπτυξη πρωτοβουλιών = 1
 ΑΒΓ = Τη σχέση με τους ενοίκους - Τη σχέση με τον Προϊστάμενο - Τη σχέση με τους συναδέλφους = 1
 ΓΖ = Τη σχέση με τους συναδέλφους - Την ελευθερία για ανάπτυξη πρωτοβουλιών =1
 ΓΒ = Τη σχέση με τους συναδέλφους - Τη σχέση με τον Προϊστάμενο = 1
 ΔΓ = Την καθαριότητα - Τη σχέση με τους συναδέλφους =1
 ΓΔ = Τη σχέση με τους συναδέλφους - Την καθαριότητα = 1
 ΓΒΑ = Τη σχέση με τους συναδέλφους -Τη σχέση με τον Προϊστάμενο - Τη σχέση με τους ενοίκους = 4
 ΕΓΔ = Τις ανθρώπινες σχέσεις - Τη σχέση με τους συναδέλφους - Την καθαριότητα = 1
 ΑΓΖ = Τη σχέση με τους ενοίκους - Τη σχέση με τους συναδέλφους - Την ελευθερία για ανάπτυξη πρωτοβουλιών = 1
 ΓΑΒ = Τη σχέση με τους συναδέλφους- Τη σχέση με τους ενοίκους - Τη σχέση με τον Προϊστάμενο = 3
 ΓΔΑ = Τη σχέση με τους συναδέλφους - Την καθαριότητα - Τη σχέση με τους ενοίκους = 3
 ΓΖΑ = Τη σχέση με τους συναδέλφους-Την ελευθερία για ανάπτυξη πρωτοβουλιών-Τη σχέση με τους ενοίκους = 2
 ΓΑΔ = Τη σχέση με τους συναδέλφους - Τη σχέση με τους ενοίκους - Την καθαριότητα = 1
 ΓΑΖ = Τη σχέση με τους συναδέλφους-Τη σχέση με τους ενοίκους -Την ελευθερία για ανάπτυξη πρωτοβουλιών=5
 ΓΔΒ = Τη σχέση με τους συναδέλφους - Την καθαριότητα - Τη σχέση με τον Προϊστάμενο = 1
 ΔΓΒ = Την καθαριότητα - Τη σχέση με τους συναδέλφους - Τη σχέση με τον Προϊστάμενο = 2

Σε σύγκριση με το ίδρυμα οι δομές αποασυλοποίησης θεωρούν οι εργαζόμενοι ότι η σχέση με τους συναδέλφους, η σχέση με τους ενοίκους καθώς και η ελευθερία ανάπτυξης πρωτοβουλιών (16,67%) αποτελεί σημαντικό σημείο γι' αυτούς. Η σχέση με το προϊστάμενο και το επίπεδο καθαριότητας τόσο των ενοίκων όσο και του χώρου αξιολογήθηκε από κάποιους θετικά.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

18. Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΣΕ ΠΟΙΟΥΣ ΑΠΟ ΤΟΥ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΤΟΜΕΙΣ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΒΟΗΘΗΣΕ;
(Επιλέξτε 3 με σειρά σημαντικότητας)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος | <input type="checkbox"/> Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων |
| <input type="checkbox"/> Στην μεταφορά και ανταλλαγή γνώσεων | <input type="checkbox"/> Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα |
| <input type="checkbox"/> Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων | <input type="checkbox"/> Στην δυνατότητα έκφρασης συναισθημάτων |
| <input type="checkbox"/> Άλλο | |

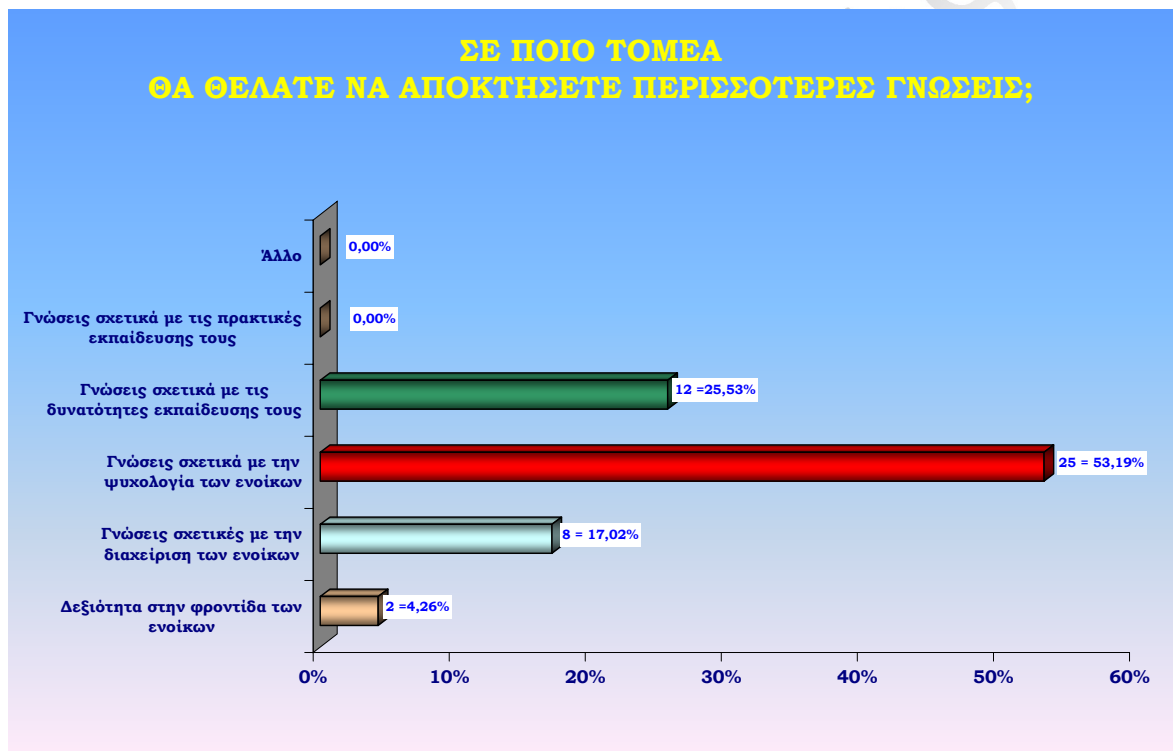


- ΑΔΕ = Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος-Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα-Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων=10
 ΒΕΖ = Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων-Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων-Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος=1
 ΑΒΕ = Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος-Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων-Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων=1
 ΔΒΓ = Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα-Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων-Στην μεταφορά και ανταλλαγή γνώσεων=1
 ΕΔΒ = Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων-Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα-Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων=1
 ΕΒΑ = Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων-Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων-Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος=1
 ΑΒΓ = Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος - Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων - Στην μεταφορά και ανταλλαγή γνώσεων=1
 ΔΒΑ = Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα - Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων - Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος=1
 ΔΑ = Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα - Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος=2
 ΔΑΕ = Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα-Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος - Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων=1
 ΑΕΒ = Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος-Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων-Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων=2
 ΔΕΑ = Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα-Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων-Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος=1
 ΒΔΑ = Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων-Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα-Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος=1
 ΒΓΔ = Στην διαχείριση δύσκολων καταστάσεων-Στην μεταφορά και ανταλλαγή γνώσεων-Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα=2
 ΕΔΖ = Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων-Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα-Στην δυνατότητα έκφρασης συναισθημάτων=1
 ΑΓΕ = Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος-Στην μεταφορά και ανταλλαγή γνώσεων-Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων=1
 ΑΕΓ = Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος-Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων-Στην μεταφορά και ανταλλαγή γνώσεων=1
 ΑΕΔ = Στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος-Στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων-Στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα=1

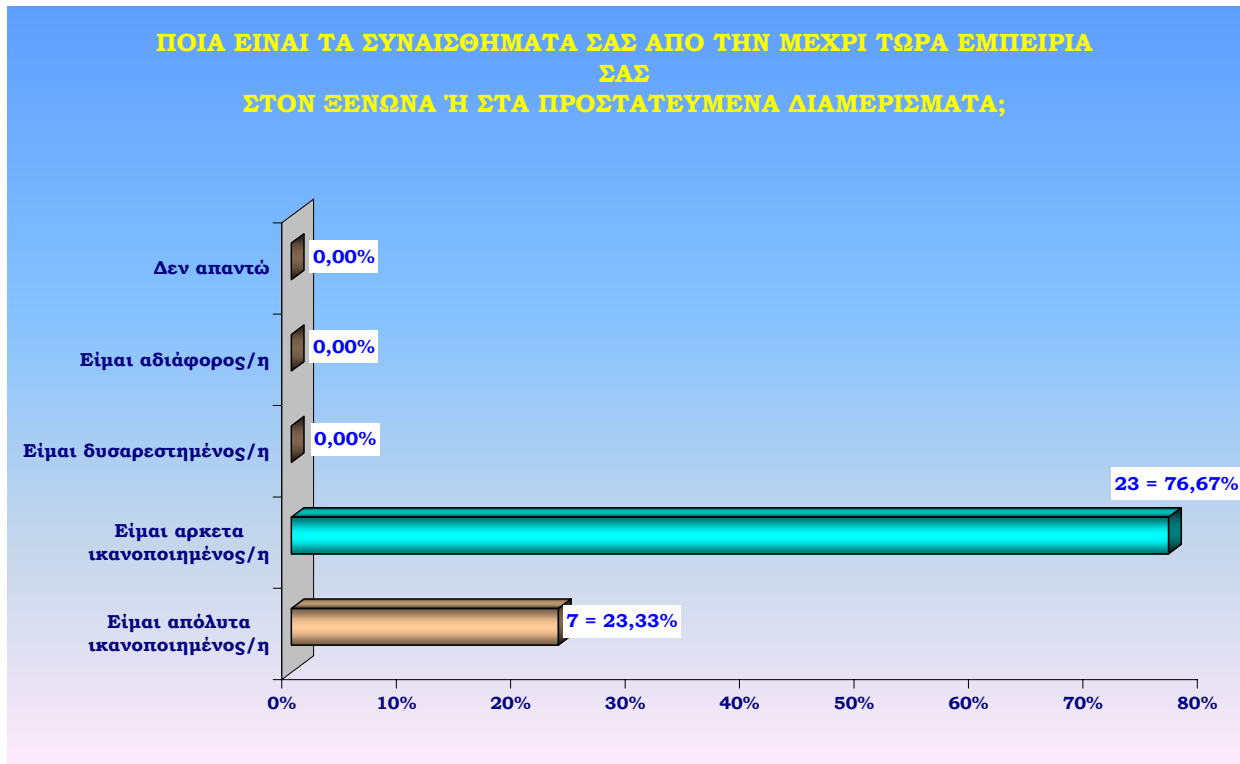
Το 33,33% αναγνώρισαν την σημασία της Πολυκλαδικής Ομάδας γιατί βοήθησε στην ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος, στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα και στην εξατομικευμένη φροντίδα των ενοίκων. Επίσης θεώρησαν ότι μέσω της Πολυκλαδικής Ομάδας υποστηρίχθηκαν στη διαχείριση δύσκολων καταστάσεων που αφορούσαν τους ενοίκους και στην καλύτερη λειτουργία του ξενώνα. Λιγότερες προτιμήσεις συγκέντρωσαν οι απαντήσεις που αφορούσαν την δυνατότητα έκφρασης συναισθημάτων.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

19. Το 53,19% απάντησε ότι θα ήθελε να διευρύνει τις γνώσεις του σχετικά με την ψυχολογία των ενοίκων. Ένα επίσης σημαντικό ποσοστό δηλαδή το 25,50% ήθελε να αποκτήσει γνώσεις σχετικά με τις δυνατότητες εκπαίδευσης των ενοίκων ενώ τέλος ένα ποσοστό 17,2% θεώρησε σημαντικό να γνωρίζει θέματα που είχαν να κάνουν με την διαχείριση των ενοίκων.



20. Το 76,67% των εργαζομένων στις δομές απάντησε ότι είναι αρκετά ικανοποιημένο με την εμπειρία του. Επίσης ένα 23,33% έδειξε πολύ ενθουσιώδες με τον χώρο της εργασίας του. Δυσανεστημένοι ή αδιάφοροι εργαζόμενοι δεν καταγράφηκαν.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα:

Η φροντίδα του ατόμου με νοητική υστέρηση περιλαμβάνει ένα εύρος δραστηριοτήτων που έχουν να κάνουν τόσο με την ανάπτυξη της λειτουργικότητάς του όσο και με την δραστηριοποίησή του στην κοινότητα.

Το προσωπικό που απασχολήθηκε στις δομές της αποασυλοποίησης είναι στην πλειοψηφία του μόνιμο προσωπικό. Υπάρχει ένα μικρός αριθμός συμβασιούχων που έχουν συμβάλει σημαντικά στην επίτευξη του έργου των δομών κυρίως όσον αφορά δραστηριότητες της καθημερινότητας των ενοίκων στις δομές. Ο αριθμός του μόνιμου προσωπικού φαίνεται ότι είναι μεγαλύτερος από αυτόν των συμβασιούχων. Είναι σημαντικό να υπάρχει εξασφαλισμένος αριθμός μόνιμου προσωπικού ώστε να μην κινδυνεύει από έλλειψη προσωπικού το πρόγραμμα μετά από την λήξη των συμβάσεων του έκτακτου προσωπικού (συμβασιούχοι). Αυτό πολλές φορές δεν γίνεται με αποτέλεσμα να υπάρχουν εμπόδια στην φροντίδα, ενώ δεν είναι και λίγες οι περιπτώσεις δομών που έκλεισαν διότι δεν διέθεταν σημαντικό αριθμό μόνιμου προσωπικού.

Το νέο προσωπικό το οποίο προσλαμβάνεται με συμβάσεις δεν κουβαλά συγκεκριμένες αντιλήψεις και παγιωμένες αρνητικές πρακτικές περί περίθαλψης, όπως συμβαίνει με τους εργαζόμενους σε ένα άσυλο. Έτσι λειτουργεί ανανεωτικά συμπαρασύροντας θετικά όλη την ομάδα των εργαζομένων, ενώ παράλληλα βελτιώνει με τις ιδέες του το επίπεδο παροχής φροντίδας για τα άτομα με νοητική υστέρηση. Όμως επειδή η στελέχωση των δομών αυτών γίνεται με τον ελάχιστο αριθμό προσωπικού συχνά οι δομές κινδυνεύουν να βρεθούν με αριθμό προσωπικού που αδυνατεί να καλύψει τις βάρδιες εργασίας. Αυτό το θέμα αναδεικνύει το σοβαρό πρόβλημα που έχουν οι προνοιακές δομές από έλλειψη προσωπικού. Ενώ δεν μπορούν να προσλάβουν προσωπικό σε μόνιμη βάση, εν τούτοις προσλαμβάνουν ένα αριθμό προσωπικού με συμβάσεις που σε καμία περίπτωση δεν μπορούν και δεν

πρέπει να απολυθούν μετά την λήξη των συμβάσεων τους, λόγω της επένδυσης του Θεραπευτηρίου σε αυτούς καθώς και των πάγιων αναγκών που καλύπτουν. Δυστυχώς ο τομέας της πρόνοιας είναι υπο-στελεχωμένος και προβληματικός και αυτό δεν φαίνεται να αλλάζει στο άμεσο μέλλον. Συχνά, εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί με συμβάσεις χρειάζεται να αποχωρήσουν από την εργασία τους όταν λήξει η σύμβασή τους. Οι νέοι εργαζόμενοι χρειάζονται εκπαίδευση πριν τοποθετηθούν στις δομές και αυτό σημαίνει ότι η Ομάδα Παρέμβασης είναι σαν να ξεκινάει επανειλημμένα από την αρχή.

Για να στελεχωθούν επομένως, οι δομές αποασυλοποίησης με προσωπικό, είτε αυτό είναι μόνιμο είτε είναι με συμβάσεις, πρέπει αυτό να εκπαιδευτεί τόσο σε νέες πρακτικές που αφορούν την περίθαλψη όσο και σε θέματα που έχουν να κάνουν με την αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας. Γι αυτό το λόγο το προσωπικό χρειάζεται να διευρύνει τις γνώσεις του με την κατάλληλη προγύμναση-καθοδήγηση και εκπαίδευση ώστε να καταστεί ικανό για να αντεπεξέλθει στις νέες αρμοδιότητές του. Το πρόβλημα είναι ότι οι συμβασιούχοι ζουν συνεχώς υπό το καθεστώς της ανανέωσης των συμβάσεων και αυτό δεν είναι θετικό για την λειτουργία των δομών. Ήδη αυτό έχει συμβεί μία φορά με συμβασιούχους εργαζόμενους. Η ανασφάλεια αυτή δεν δίνει το κίνητρο για μάθηση ενώ η πιθανή πρόσληψη νέων συμβασιούχων εργαζόμενων δημιουργεί στην ομάδα του προσωπικού νέες δυσκολίες μέχρι την ολοκλήρωση των προγραμμάτων εκπαίδευσης που θα τους επιτρέψουν να ενταχθούν πλήρως στο πρόγραμμα.

Γενικότερα στην αποασυλοποίηση ατόμων με νοητική υστέρηση που επιχειρήθηκε, η προϋπηρεσία του προσωπικού φροντίδας σε δομές (ξενώνες, προστατευμένα διαμερίσματα) δεν ξεπερνούν τα οκτώ χρόνια. Αυτό συμβαίνει γιατί τα Προγράμματα αποασυλοποίησης στον τομέα της πρόνοιας ενεργοποιήθηκαν πολύ αργότερα από αυτά της ψυχικής υγείας. Το Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών ανήκει στις Πρόνοιακές Υπηρεσίες του Υπουργείου και γι αυτό εντάχθηκε στα προγράμματα αποασυλοποίησης τα τελευταία οκτώ χρόνια.

Η άρνηση στην αλλαγή η οποία εκδηλώθηκε από ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων που αναφέρθηκε σαν άγχος και φόβος στο ερωτηματολόγιο, συνδέεται με την δυσπιστία που μπορεί να έχει κάποιος για την αλλαγή της εργασιακής του

ρουτίνας αλλά και με την πεποίθηση που συχνά έχουν οι εργαζόμενοι ότι θα κριθεί η μέχρι τώρα εργασία τους. Συνηθισμένοι οι ίδιοι σε μία τυποποιημένη εκτέλεση εργασιών στο ίδρυμα, είναι φυσικό να αισθάνονται ότι δεν θα μπορούσαν να ανταποκριθούν στο εύρος των νέων απαιτήσεων σε σχέση με τις αρμοδιότητες που θα τους ανατίθεντο στις δομές. Η έλλειψη αυτοπεποίθησης σχετικά με τις δυνατότητές τους καθώς και η χαμηλή αυτοεκτίμηση σε συνδυασμό με την έλλειψη εμπιστοσύνης σε σχέση με την στήριξη της διοίκησης, που συχνά οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν την έχουν, ενδεχομένως εξηγεί το φόβο και το άγχος που απάντησαν όταν ρωτήθηκαν πως αισθάνθηκαν όταν τους ανακοινώθηκε ότι ο φορέας που εργάζονται οργανώνει δομές στην κοινότητα.

Η εκπαίδευση του Προσωπικού Φροντίδας εστιάστηκε στην διεύρυνση των αρμοδιοτήτων τους που θα σήμαινε η μετακίνησή τους σε δομές στην κοινότητα. Οι τελευταίοι κλήθηκαν να βγουν από τα στεγανά τυποποιημένων αρμοδιοτήτων που ίσχυαν στην ιδρυματική περίθαλψη π.χ. βοηθοί θαλάμων, τραυματιοφορείς και να αναλάβουν νέα καθήκοντα. Στην ιδρυματική περίθαλψη ισχύουν κανόνες αρμοδιοτήτων για το κάθε επάγγελμα και με αυτό τον τρόπο η κάθε ειδικότητα περιχαρακώνει τα καθήκοντά της τα οποία υπηρετεί και προασπίζεται. Οι διαχωριστικές γραμμές αμβλύνονται στις δομές αποασυλοποίησης. Όλο το προσωπικό, ακόμη και το εξειδικευμένο αναλαμβάνει αρμοδιότητες που πηγάζουν από το πρόγραμμα λειτουργίας των δομών δηλαδή διαμορφώνονται οι αρμοδιότητες – καθήκοντα με βάση το πρόγραμμα λειτουργίας. Το αντικείμενο εργασίας στις δομές διέπεται από τους κανόνες της απο-επαγγελματοποίησης αφού τα καθήκοντα των εργαζομένων διαχέονται μέσα στο πλαίσιο των υποχρεώσεων της καθημερινότητας. Ούτως ή άλλως η λειτουργία των δομών πρέπει να πλησιάζει αυτή ενός σπιτιού. Όπως σε ένα σπίτι πρέπει να γίνουν κάποιες δουλειές π.χ. καθαριότητας, μαγειρέματος, εφοδιασμού, έτσι και στις δομές οι εργαζόμενοι μπορεί να αναλάβουν καθήκοντα πέρα από τον στενό καθορισμό των αρμοδιοτήτων τους. Για παράδειγμα, μπορεί να μαγειρέψει κάποιος που δεν είναι μάγειρας, να καθαρίσει κάποιος που δεν έχει προσληφθεί σαν καθαριστής ή να δώσει φαρμακευτική αγωγή κάποιος που δεν είναι νοσηλεύτης ή γιατρός.

Το Προσωπικό Φροντίδας στις δομές εμπλέκεται σε εξωτερικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται στις κοινότητες, όπως συμμετοχή σε εκδηλώσεις του δήμου, αγορές

στα μαγαζιά, γυμναστήριο κα. Επίσης βασική υποχρέωση που απορρέει από τα καθήκοντά τους, είναι η ενημέρωση που πρέπει να παρέχουν σε επόμενες βάρδιες κατά την εργασία ώστε να εξασφαλίζεται η σωστή ροή του καθημερινού προγράμματος. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι απαιτείται η συνεργασία μεταξύ του προσωπικού φροντίδας.

Προκειμένου να αντιμετωπίσει τις τυχόν αντιρρήσεις και δυσκολίες του, το Προσωπικό Φροντίδας υποστηρίχθηκε μέσω της προγύμνασης και της άτυπης εκπαίδευσης από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο, ο οποίος εντόπισε αδυναμίες και κατηύθυνε την συμβουλευτική και υποστηρικτική καθοδήγηση που έπρεπε να λάβουν σε συγκεκριμένα πεδία ώστε να ανταποκριθούν στις νέες τους αρμοδιότητες. Η εκπαίδευση αποτελεί συνεχιζόμενη διαδικασία η οποία εξελίσσεται και προσαρμόζεται ανάλογα με τις αλλαγές που προκύπτουν στους εργασιακούς χώρους. Έτσι και στην αποασυλοποίηση, η εκπαίδευση δεν σταματά ποτέ, εφόσον προκύπτουν νέα δεδομένα τα οποία χρειάζονται διαχείριση.

Το Προσωπικό Φροντίδας συχνά πριν την εκπαίδευση πίστευε ότι το άτομο με νοητική υστέρηση είχε περιορισμένες ανάγκες. Η εκπαίδευση όμως, βοήθησε να καταλάβει ότι το άτομο με νοητική υστέρηση έχει τις ίδιες ανάγκες με οποιοδήποτε άνθρωπο τόσο συναισθηματικές όσο και πρακτικές. Με την εκπαίδευση του προσωπικού οι διεγερτικές συμπεριφορές των ατόμων με νοητική υστέρηση μετριάστηκαν. Πίσω από τις συμπεριφορές αυτές συνήθως υπήρχε ένα αίτημα που έμενε ανικανοποίητο. Η σταθερή και συγκεκριμένη συμπεριφορά του προσωπικού προς τους ενοίκους υποστήριξε τα ατομικά θεραπευτικά προγράμματα, που ήταν προγράμματα σχεδιασμένα για τον κάθε ένοικο. Το γεγονός ότι ο κάθε εργαζόμενος είναι πρόσωπο αναφοράς για κάποιον από τους ενοίκους, αύξησε την υπευθυνότητα του προσωπικού, την επίτευξη στόχων αλλά και την ικανοποίηση από την πρόοδο που είχε μέρα με την μέρα στην εργασία του με τους ενοίκους. Με την βοήθεια της Πολυκλαδικής Ομάδας όλοι οι εργαζόμενοι που δουλεύουν στις δομές, έχουν κοινούς στόχους και δεν υπάρχει σύγχυση και επικάλυψη στους ρόλους και στις αρμοδιότητες.

Η επαγγελματική πείρα μαζί με την εκπαίδευση που απόκτησε το προσωπικό μέσα στον χρόνο απέβη θετική για τον ξενώνα πρώτον, γιατί βοήθησε να αλλάξει η

αντιμετώπιση του νοητικά υστερούντος σαν άτομου χωρίς δυνατότητες απόκτησης δεξιοτήτων και δεύτερον, γιατί η ενθάρρυνση και η καθοδήγηση που πρόσφεραν οι παλαιότεροι εργαζόμενοι στους νεότερους εργαζόμενους ήταν πολύ ουσιαστική και αμέριστη. Επίσης η γνώση αυτή βοήθησε στο να εκτιμήσουν την εργασιακή τους ζωή σαν μία θετική εμπειρία να μπορέσουν να αξιολογήσουν το πρόγραμμα και να αναγνωρίσουν τα θετικά του χώρου εργασίας τους

Ένα ποσοστό των εργαζομένων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ανέφεραν ότι θα ήθελαν επιπλέον καθοδήγηση και εκπαιδευτικά προγράμματα. Το αποτέλεσμα αυτό της έρευνας θα μας δώσει την δυνατότητα να επανέλθουμε στην εκπαίδευση και να αξιολογήσουμε ποια είναι τα θέματα της εκπαίδευσης που θεωρούν ότι χρειάζονται επιπλέον υποστήριξη ώστε να δημιουργηθούν ομάδες εκπαίδευσης καθώς επίσης και να δοθεί η ευκαιρία να επαναληφθεί ήδη γνωστή γνώση, έτσι ώστε όλο το προσωπικό να αισθάνεται ότι έχει λύσει τις απορίες του προς όφελος της λειτουργίας του προγράμματος και φυσικά των ενοίκων.

7 Παρόλες τις δυσκολίες που αναφέρθηκαν το προσωπικό με όλη την προσπάθεια που γίνεται από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο και την καθοδήγηση από την Πολυκλαδική Ομάδα εμφανίζεται ικανοποιημένο από την εργασία του ενώ οι δυσκολίες που τυχόν αντιμετωπίζει φαίνεται ότι λύνονται άμεσα. Αν και το 93% του προσωπικού φαίνεται ότι προσλήφθηκε μέσω ΑΣΕΠ ή τυχαία επειδή είχε ανάγκη για εργασία, αφού ξεπέρασαν την πρώτη εντύπωση που τους δημιούργησε η αλλαγή στην δουλειά τους, φαίνεται ότι έδειξαν ενθουσιασμό και προθυμία να εκπαιδευτούν. Αποτέλεσμα τούτου ήταν να πετύχουν ένα άριστο επίπεδο προσαρμογής. Οι απαντήσεις που έδωσαν εκφράζοντας την ικανοποίησή τους από την εργασία τους καθώς και τα θετικά τους συναισθήματα απεικονίζονται στις απαντήσεις που έδωσαν. Ταυτόχρονα η απόκτηση γνώσεων για την αντιμετώπιση της νοητικής υστέρησης, βοήθησε στην ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν στο χώρο της εργασίας τους.

Γενικότερα, η προσπάθεια για προετοιμασία του προσωπικού να ανταποκριθεί στο δύσκολο αντικείμενο της αποασυλοποίησης, φαίνεται να πέτυχε τον στόχο της. Οι εργαζόμενοι, γνωρίζοντας ότι απασχολούνται σε ένα δύσκολο πλαίσιο εργασίας, κατόρθωσαν να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα. Αφού γνώρισαν τις ανάγκες που έχει το άτομο με νοητική υστέρηση μπόρεσαν να αντιμετωπίσουν πολύπλοκες

καταστάσεις που προέκυψαν. Αυτό όμως που έχει μεγαλύτερη αξία είναι η επαφή τους με τους ενοίκους, μια επαφή που εμφανίζει το προσωπικό σαν υποκατάστατο της έλλειψης της παρουσίας των δικών τους ανθρώπων με την δημιουργία ζεστών σχέσεων.

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Ε Π Ι Λ Ο Γ Ο Σ

Το ενδιαφέρον για τη δημιουργία δομών που θα συνέβαλαν στην έξοδο από τα ιδρύματα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και ιδιαίτερα για αυτά που πάσχουν από νοητική υστέρηση αυξήθηκε τα τελευταία χρόνια. Παρά το γεγονός ότι ένας αριθμός δομών λειτουργούν στην κοινότητα εν τούτοις ένας μεγάλος αριθμός ατόμων παραμένουν στα ιδρύματα. Η πρόοδος στον τομέα αυτόν παραμένει στάσιμη ενώ όσα μέτρα έχουν παρθεί προς αυτή την κατεύθυνση έχουν παραμείνει αποσπασματικά. Επίσης σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι το σύστημα φροντίδας παρουσιάζει μεγάλο κατακερματισμό με αποτέλεσμα να έχουν δημιουργηθεί μονάδες που ανήκουν σε πολλούς φορείς δημόσιους, ιδιωτικούς και μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς Μ.Κ.Ο.

Το Πρόγραμμα αποασυλοποίησης θεωρείται πετυχημένο γιατί κατόρθωσε να δημιουργήσει ανθρώπινες συνθήκες για τα άτομα με προβλήματα νοητικής υστέρησης. Η προοπτική τους είναι στο μέλλον να μπορέσουν να επιστρέψουν στην οικογένειά τους ή να κατοικήσουν σε αυτόνομους ξενώνες και σε προστατευμένα διαμερίσματα. Το πιο σημαντικό στοιχείο της ζωής στις δομές είναι ο σεβασμός του ατόμου με νοητική υστέρηση, ο σεβασμός των ανθρώπινου δικαιώματος να ζει σε αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης, η βελτίωση της ποιότητας ζωής του και η απόκτηση δεξιοτήτων αυτοεξυπηρέτησης.

Σε καμία περίπτωση όμως δεν θα μπορούσαμε να πούμε ότι η αποσυλοποίηση έχει φτάσει σε ένα ασφαλές επίπεδο ώστε να είμαστε κοντά στην ολοκλήρωσή της, ενώ θέματα που σχετίζονται με την χρηματοδότηση της παραμένουν εκκρεμή. Κατά καιρούς θέματα οικονομικής υποστήριξης των δομών αυτών και διατήρησης του προσωπικού έρχονται στην επιφάνεια με αποτέλεσμα να δημιουργούν αναστάτωση στο προσωπικό και τους ενοίκους. Επιπλέον το γεγονός ότι λειτουργούν με ένα αριθμό συμβασιούχων που ανα πάσα στιγμή μπορεί να χάσει τη θέση του δημιουργεί δυσκολίες στην λειτουργία και προσαρμογή των ατόμων με νοητική υστέρηση.

Η συνηθισμένη έλλειψη προσωπικού στους χώρους αυτούς δυσχεραίνει την περίθαλψη των ατόμων ενώ ταυτόχρονα δεν αποτελούν ελκυστικό χώρο εργασίας για

τους υποψήφιους εργαζόμενους. Λόγω των δύσκολων συνθηκών εργασίας στους προνοιακούς χώρους και συγκεκριμένα στα ιδρύματα γίνεται κατανοητό ότι δεν αποτελούν χώρους τους οποίους θα επέλεγαν εύκολα οι υποψήφιοι νέοι εργαζόμενοι. Η έλλειψη κινήτρων τόσο ηθικών όσο και οικονομικών επιβαρύνει τους συγκεκριμένους χώρους. Ο τομέας της πρόνοιας είναι παραμελημένος από το Υπουργείο Υγείας και οι υποδομές των χώρων που φιλοξενούν άτομα με νοητική υστέρηση δεν είναι κατάλληλες. Συχνά από αυτούς τους χώρους λείπει και το απαραίτητο εξειδικευμένο προσωπικό όπως γιατροί, κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, εργοθεραπευτές των οποίων οι υπηρεσίες αναβαθμίζουν τους χώρους φροντίδας ΑΜΕΑ.

Το Θεραπευτήριο Χρονίων Παθήσεων Παιδιών Αθηνών συμμετέχει στο πρόγραμμα της Αποασυλοποίησης με ξενώνες και προστατευμένα διαμερίσματα που λειτουργούν εδώ και έξι χρόνια. Οι δομές αυτές λειτουργούν με αυτονομία και τα άτομα συναλλάσσονται καθημερινά με την κοινότητα για θέματα που τους αφορούν. Απώτερος σκοπός είναι η άμβλυνση του στίγματος που συνοδεύει τα άτομα με διαφορές.

Κατά την διαδικασία μεταφοράς από το άσυλο στις δομές μεσολάβησαν μία σειρά από ενέργειες προετοιμασίας. Αυτές είχαν κυρίως σαν στόχο την μάθηση νέων τεχνικών προκειμένου όλη η διαδικασία αυτή να κυλήσει ομαλά για το προσωπικό και για τους περιθαλπομένους.

Σύμφωνα με τις προκλήσεις του Νέου Μάνατζμεντ που αφορά την διαχείριση προσωπικού στους οργανισμούς, μεγάλη έμφαση δίνεται στην εκπαίδευση του προσωπικού ώστε να αποκτήσει την επιθυμητή για τον οργανισμό γνώση που θα του επιτρέψει να είναι αποτελεσματικό στην επικοινωνία του με τους ανθρώπους που θα έρθει σε επαφή είτε αυτό είναι συναλλαγή με το κοινό είτε είναι διαχείριση προσωπικού. Στην περίπτωση του Θεραπευτηρίου Χρονίων Παθήσεων Παιδιών, **το πρώτο στάδιο** σε σχέση με την εκπαίδευση αφορούσε την ενημέρωση-ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με θέματα αποασυλοποίησης από την Ομάδα Παρέμβασης. **Το δεύτερο στάδιο** αφορούσε την λειτουργία του τμήματος προσομοίωσης και την καθοδήγηση των εργαζομένων που είχαν επιλεγεί μέσω της πολυκλαδικής ομάδας στις νέες πρακτικές περίθαλψης. **Το τρίτο στάδιο** αφορούσε

την ένταξη των νέων με νοητική υστέρηση στις δομές, όπου εργαζόμενοι και προσωπικό οδηγήθηκαν στις πραγματικές συνθήκες ζωής στην κοινότητα.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα το οποίο ακολουθήθηκε στο στάδιο της προσομοίωσης έχει να κάνει με την προγύμναση από την Ομάδα Παρέμβασης, την καθοδήγηση από την Πολυκλαδική Ομάδα καθώς και την συμμετοχή σε εκπαιδευτικά ταξίδια, σεμινάρια, ομιλίες. Στο στάδιο της ένταξης στις δομές (ξενώνα – προστατευμένα διαμερίσματα), η συμβουλευτική και υποστηρικτική διαδικασία υποστηρίχθηκε από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο ο οποίος έχει την ευθύνη της λειτουργίας της δομής. Η συμμετοχή επίσης του προσωπικού στην Πολυκλαδική Ομάδα του παρέχει μέχρι σήμερα συνεχή εκπαίδευση σχετικά με την εξατομικευμένη προσέγγιση του ατόμου με νοητική υστέρηση καθώς και την ομαλοποίηση του τρόπου ζωής του μέσα στην κοινότητα. Τέλος, η δημιουργία εκπαιδευτικού προγράμματος μέσα σε ένα τέτοιο φορέα Ιδρυματικής Περίθαλψης, συνάδει θετικά στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και αναβαθμίζει την εικόνα του Φορέα στα μάτια του εργαζόμενου. Δείχνει ότι ο φορέας λαμβάνει υπόψη τις αδυναμίες του προσωπικού του και προσφέρει μια ευκαιρία για μάθηση. Άρα, δεν μεταθέτει το προσωπικό με πρωτοβουλία της διοίκησης σε αντικείμενα που θα του δημιουργούσαν άγχος, αλλά επιδιώκει να έχει την συναίνεσή του. Η εκπαίδευση κρύβει αυτό το θετικό αποτέλεσμα, δηλαδή καθησυχάζει τους εργαζόμενους για το τι αναμένεται να κάνουν στα νέα τους καθήκοντα. Επίσης δείχνει τη συναισθηματική πλευρά του φορέα, ο οποίος αναγνωρίζοντας ότι οι αντιστάσεις του προσωπικού μπορεί να αποβούν εις βάρος μιας τέτοιας προσπάθειας, δίνει ευκαιρίες για αναβάθμιση γνώσεων. Η εισαγωγή νέων δραστηριοτήτων σε ένα φορέα, αν και γεμίζουν με άγχος το προσωπικό, εν τούτοις έχουν θετικά αποτελέσματα, γιατί ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι κάνει μια καινούργια αρχή μέσα στην εργασία του και ότι του δίνεται η ευκαιρία να δημιουργήσει από την αρχή.

Οι υποθέσεις οι οποίες είχαν τεθεί προς διερεύνηση σε αυτή την εργασία μέσα από την ερευνητική διαδικασία κατέδειξαν τα εξής: **Πρώτον**, η εκπαίδευση του προσωπικού είναι απαραίτητη προκειμένου να ανταποκριθεί στις νέες επιταγές της φροντίδας στην κοινότητα. **Το προσωπικό αποδείχτηκε ότι είχε την ανάγκη αυτής της εκπαιδευτικής διαδικασίας** για να ενημερωθεί και να μάθει να χειρίζεται τα θέματα που θα αντιμετώπιζε στις νέες δομές. Επίσης διαφάνηκε ότι **η εκπαίδευση**

είναι μία συνεχής δια βίου διαδικασία για τον εργαζόμενο ο οποίος μέσα από την πράξη αποκτά τις δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να εξελιχθεί σαν εργαζόμενος. **Δεύτερον, η εκπαίδευση που συνδυάζεται με την παρότρυνση, την καθοδήγηση και την άτυπη μόρφωση έχει μεγάλη αποτελεσματικότητα,** αφού οι ενήλικες μαθαίνουν καλύτερα μέσα από την εφαρμογή της γνώσης και την πρακτική προσέγγιση και λιγότερο από την θεωρητική παρουσίαση των θεμάτων και **τρίτον, η παροχή φροντίδας στην κοινότητα αποτελεί ένα φιλόδοξο θεραπευτικό στόχο ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης** για τα άτομα με νοητική υστέρηση. Πράγματι, η καθημερινότητα των ενοίκων δεν μπορεί να συγκριθεί με αυτή στο ίδρυμα, ενώ οι δομές δίνουν την ευκαιρία στο προσωπικό να έρθει πιο κοντά στα άτομα αυτά και να δημιουργηθεί ένα κλίμα οικογενειακής θαλπωρής.

Κατόπιν τούτου γίνεται φανερό ότι το προσωπικό πρέπει να αντιμετωπίζεται με τρόπο που να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες του αλλά και οι αδυναμίες του. Για παράδειγμα αν χρειάζονται περισσότερη καθοδήγηση και παρότρυνση πρέπει να την έχουν, αν χρειάζονται υποστηρικτική βοήθεια για τον ρόλο τους πρέπει να την έχουν και αν χρειάζονται αλλαγή πλαισίου καθηκόντων να εισακούονται.

Περισσότερη έρευνα χρειάζεται να γίνει στο μέλλον σχετικά με το ρόλο και την συμμετοχή της οικογένειας στην αποασυλοποίηση, την επάρκεια των υπηρεσιών, την εξέταση του επιπέδου δεξιοτήτων των ενοίκων καθώς και το επίπεδο αυτοεξυπηρέτησης και αυτενέργειας που έχουν πετύχει σαν αποτέλεσμα της διαβίωσης στην κοινότητα. Επίσης μία συγκριτική έρευνα θα μπορούσε να διενεργηθεί σε άτομα που εξακολουθούν να διαβιούν στην ιδρυματική περίθαλψη σε σχέση με αυτά που διαβιούν στην κοινότητα.

Η αντιμετώπιση των ατόμων με νοητική υστέρηση με τρόπους που να συμβάλλουν στην διατήρηση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας είναι θέμα της πολιτείας αλλά και των εμπλεκομένων στην περίθαλψη εργαζομένων. Είτε αυτοί διακρίνονται από ένα υψηλό επίπεδο γνώσεων είτε είναι Προσωπικό Φροντίδας όλοι με τον τρόπο τους συνεισφέρουν στη αποασυλοποίηση. Η αλλαγή όμως στους χώρους αυτούς δεν θα επέλθει αν δεν κλείσουν τα ιδρύματα, δεν απαλειφθεί το στίγμα που συνοδεύει τα άτομα αυτά και δεν τους δοθεί η ευκαιρία να ζήσουν με αξιοπρέπεια κοντά μας.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αντωνιάδης Χ., (2003), Ο ρόλος του Ψυχιατρικού Νοσηλευτή, Αθήνα, Παπαζήσης

Ασημόπουλος Χ., Ζαχαριάς Ε., Τσιάντης Ι. (1995), Παιδιά στο Άσυλο της Λέρου, το ταξίδι της επιστροφής στην κοινότητα, Αθήνα, εκδ. Καστανιώτη

Βεργίδης Δ., (2003), επιμ. Εκπαίδευση Ενηλίκων, Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών, Αθήνα Ελληνικά Γράμματα

Γκιάστας, Γ., (2003), Η ψυχολογία ομάδων στην εκπαίδευση ενηλίκων, στο Βεργίδης Δ., (2003), επιμ. Εκπαίδευση Ενηλίκων, Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών, Αθήνα Ελληνικά Γράμματα

Δαμίγος, Δ., (2003), Αποασυλοποίηση και η Σχέση της με την Πρωτοβάθμια Περίθαλψη, Αθήνα, Παπαζήσης

Διαμαντή Σ. (2003), Σύστημα πιστοποίησης της εκπαίδευσης εκπαιδευτών για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, στο Βεργίδης Δ., (2003), επιμ. Εκπαίδευση Ενηλίκων, Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών, Αθήνα Ελληνικά Γράμματα

Εσαγιάν Γκ., Κανδύλης Δ.. (1992), «Ενδιάμεσες δομές και αποκατάσταση των χρόνιων ψυχωτικών». 2^ο Συνέδριο Προληπτικής Ψυχιατρικής, Αθήνα, Τετράδια Ψυχιατρικής.

Ζήση Α., (2002), Επανένταξη χρόνιων ψυχικά πασχόντων, Αθήνα, Τυποθύτω

Ζώνιου-Σιδέρη Α., (2003), Η επιμόρφωση των εκπαιδευτών ειδικών κοινωνικών ομάδων, στο Βεργίδης Δ., (2003), επιμ. Εκπαίδευση Ενηλίκων, Συμβολή στην εξειδίκευση στελεχών και εκπαιδευτών, Αθήνα Ελληνικά Γράμματα

Κάκουρος, Ε., & Μανιαδάκη, Κ. (2003). *Ψυχοπαθολογία Παιδιών και Εφήβων – Αναπτυξιακή Προσέγγιση*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.

Κυπριωτάκη Α., (1998), Τα ειδικά παιδιά και η αγωγή τους, Ηράκλειο, εκδ. Ψυχοτεχνική

Κωστόπουλος Σ., (2003), Νοητική Καθυστέρηση, στο Δαμίγος, Δ., (2003), Αποασυλοποίηση και η Σχέση της με την Πρωτοβάθμια Περίθαλψη, Αθήνα, Παπαζήσης

Λιάκος, Α. (2003), Κοινωνική και Κοινοτική Ψυχιατρική, στο Δαμίγος, Δ., (2003), Αποασυλοποίηση και η Σχέση της με την Πρωτοβάθμια Περίθαλψη, Αθήνα, Παπαζήσης

Μαδιανός, Μ., (1994), Η Ψυχιατρική Μεταρρύθμιση και η Ανάπτυξή της. Από τη Θεωρία στην Πράξη, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα

Μαυρατζιώτου, 2003 Ο σύνθετος ρόλος των φορέων ψυχικής υγείας στην ψυχιατρική μεταρρύθμιση, όπως αναφέρεται στο Δαμίγος, Δ., (2003), Αποασυλοποίηση και η Σχέση της με την Πρωτοβάθμια Περίθαλψη, Αθήνα, Παπαζήσης

Παπαδάτος Γ., Στογιαννίδου Α., (1988), Κοινωνική Ψυχική Υγιεινή, η εναλλακτική πρόταση στην παραδοσιακή ψυχιατρική, Αθήνα, Ιατρικές Εκδόσεις Λίτσας

Σακελλαρόπουλος, Π. (2003), Εισαγωγή στις εφαρμογές μιάς σύγχρονης Ψυχιατρικής στο Δαμίγος, Δ., (2003), Αποασυλοποίηση και η Σχέση της με την Πρωτοβάθμια Περίθαλψη, Αθήνα, Παπαζήσης

Στάμου Ε., (1999), Ξενώνες του Παιδοψυχιατρικού Νοσοκομείου Αττικής, Τετράδια Ψυχιατρικής, Νο 39

Τερζίδης Κ., και Τζωρτζάκης Κ., (2004), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Διοίκηση Προσωπικού, Γέρακας, Rosili

Τζανάκης Μ. (2008), Πέραν του Ασύλου. Η Κοινωνική Ψυχιατρική και το Ζήτημα του Υποκειμένου, Αθήνα, Σύναισις-6

Τούντας Γ., (2006), Κοινωνία και Υγεία, Αθήνα, Οδυσσέας/Νέα Υγεία

Τσιάντης Ι., Ασημόπουλος Χ., (2006), Τα δικαιώματα των ατόμων με νοητική καθυστέρηση, Αθήνα, Εταιρεία Ψυχοκοινωνικής Υγείας του Παιδιού και του Εφήβου

Τσιάντης Γ., Μανωλόπουλος Σ., (1988), Σύγχρονα Θέματα παιδοψυχιατρικής ψυχοπαθολογίας, Αθήνα, εκδ. Καστανιώτη

Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, www.mohaw.gr

Υφαντόπουλος Γ., (2006), Τα Οικονομικά της Υγείας, Θεωρία και Πολιτική, Αθήνα, Τυπωθήτω

Χουάιτ Σέλντον, (1981), Η παιδική Ηλικία, Αθήνα, Ψυχογιός

Χυτήρης, Λ.Σ., (2001), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Αθήνα, Interbooks

ΑΓΓΛΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Alred, G., Garvey, B. and Smith, R., (1998), Mentoring pocketbook. Alresford: Management Pocketbooks

Anderson D., (2003), Αποασυλοποίηση και Αγωγή Κοινότητας, στο Δαμίγος, Δ., (2003), Αποασυλοποίηση και η Σχέση της με την Πρωτοβάθμια Περίθαλψη, Αθήνα, Παπαζήσης

Beaty L. (2001), Action Learning: A Practitioner's Guide, London, Routledge

Buckley R and Caple L., (1992), The Theory and Practice of Training, London, Kogan Page

Chartered Institute of Personnel and Development (2004), Coaching and buying coaching services. Guide, London CIPD, www.cipd.co.uk

Clifford J., Thorpe, S., (2007), Workplace Learning and Development: Delivering Competitive Advantage for your Organisation, London, Kogan Page

Elkeles, T., Phillips J.J. (2006), The Chief Learning Officer (CLO): Driving Value within a Changing Organisation Through Learning and Development (Improving Human Performance), Oxford, Butterworth-Heinemann

European Centre for the Development of Vocational Training, www.cedefop.europa.eu

Fordham P.E. (1993), Informal, non-formal and formal education programmes in YMCA

Freire P., (1972), Pedagogy of the Oppressed, London, Penguin (θεωρείται ένας από τους μεγαλύτερους συγγραφείς στον τομέα των ατόμων με αναπηρίες και στην εικόνα τους και την αντιμετώπιση τους από τον κόσμο)

Gardotti (1996), Pedagogy of Praxis, A dialectical philosophy of education, N.Y. SUNNY Press (αυτός μιλάει για τις νέες μεθόδους στα σχολεία)

Goldstein I.L., (1993), Resolving Training Dilemmas: An Organisational Perspective, Applied Psychology, Vol. 46, Issue 4, 376-379

Graig, R.T., (1999), Communication theory as a field, Communication theory, 9(2), 199-161.

Mansell J., (2006), Deinstitutionalisation and community living: progress, problems and priorities, Journal of Intellectual and Developmental Disability, 31(2), pp. 65-76

McKillip J. (2001), Case Studies in Job Analysis and training evaluation, International Journal of training and development, Vol. 5, no 4:283-289

Milne D.L., Roberts H., (2002), An educational and organizational needs assessment for staff training. Behavioural and Cognitive Psychotherapy, Vol.30:153-164

Pilgrim D., and Rogers A., (2004), Κοινωνιολογία της Ψυχικής Υγείας και Ασθένειας, Αθήνα Τυπωθήτω

Pigozzi M.J., (1999), Education in Emergencies and for Reconstruction: a Developmental Approach, N.Y. UNISEF

Porter C., Bingham G., Simmonds, D., (2007), Exploring Human Resource Management, McGraw Hill, Higher Education

Rogers A. (2003), What is the difference? A new critique of the adult learning and teaching, Leicester, NIACE

Rudue F. & Riedl, G., (1984), Attitudes of parents/guardians of mentally retarded former state hospital residents toward current community placement. American Journal Journal of Mental Deficiency, vol.89, 295-297

Saldler-Smith E., (2006), Learning and Development for Managers: Perspectives from Research and Practice: Integrating Individuals and Organizational Learning, Oxford, Wiley Blackwell

Sloman M., (2005), Training to learning. Change agenda. London Chartered Institute of Personnel and Development, Available at: www.cipd.co.uk/changeagendas

The Council of Europe, (2000), Report Doc. 8595, Non-Formal Education, Dec. 99, www.consilium.europa.eu)

The Society for More Creative Speech (1996), Symbolic Interactionism as defined by Herber Blumer, www.thepoint.net

Thorpe S. and Clifford, J., (2003), The Coaching Handbook, An action kit for trainers and managers, London, Kogan Press

Thorpe S. and Clifford J., (2000), Dear Trainer: Dealing with difficult problems in training, London, Kogan Page

Tight M., (1996), Key concepts in Adult Education and Training, London, Routledge

Van Wart M. (2002), Changing Public Sector Values, Garland Pub.

Wilson J.P. (ed.), (2005), Human Resource Development: Learning and Training for Individuals and Organisations, London, Kogan Page Ltd.

World Health Organisation, www.who.org

Yamnill S., McLean G.N. (2001), Theories supporting transfer of training, Human Resource Development Quarterly, Vol. 12, Issue 2:195-208

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΔΙΑΒΙΩΣΗ
ΣΕ ΔΟΜΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ**



