



Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών

**ΟΔΗΓΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΜΕ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ**

Μαρία Καντούρου

Μαρία Λιάπη





Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών

ΟΔΗΓΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

Μαρία Καντούρου
Επαγγελματική Σύμβουλος

Μαρία Λιάπη
Κοινωνιολόγος

ΑΘΗΝΑ, 2007

σύνπραξις
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΙΟΣΟΦΕΙΑ



Το Έργο εντάσσεται στο Υποπρόγραμμα 1 «Απασχολησιμότητα», Μέτρο 1.1 της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.



Ο Οδηγός που κρατάτε στα χέρια σας, αποτελεί τμήμα της Μελέτης με τίτλο: «Η Διάσταση του φύλου στην Εξατομικευμένη Συμβουλευτική Υποστήριξη» που εκπονήθηκε από το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL «ΣΥΝΠΡΑΞΙΣ Συνεργασία για την Απασχόληση» και απευθύνεται σε συμβούλους και στελέχη Δομών και Υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης ανέργων.

Στόχος είναι, να αποτελέσει το εγχειρίδιο αυτό, ένα αξιόπιστο και χρηστικό εργαλείο για τις/τους συμβούλους που υποδέχονται και παρέχουν επαγγελματική υποστήριξη και εργασιακή προετοιμασία σε άνεργες γυναίκες, προκειμένου να ενσωματώσουν με επιτυχία στη δουλειά τους μεθόδους, τεχνικές και εργαλεία για την αποτελεσματική «ανάγνωση» και διαχείριση των παραγόντων που αναπαράγουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, ο Οδηγός, πρόθεσή μας είναι, να διαμορφώσει εκείνο το πλαίσιο στη συμβουλευτική διαδικασία, που θα επιτρέπει στις συμβουλευόμενες, την ενεργοποίηση και κινητοποίησή τους στην κατεύθυνση της επαγγελματικής και κοινωνικής τους ένταξης.

Σχεδιασμός, ανάπτυξη και παραγωγή:

Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών

Επιστημονική ευθύνη

Μαρία Λιάπη

Κοινωνιολόγος

Συγγραφή

Μαρία Καντούρου

Επαγγελματική σύμβουλος

© Αναπτυξιακή Σύμπραξη: «ΣΥΝΠΡΑΞΙΣ – Συνεργασία για την απασχόληση»

Συντονισμός Έργου: ΕΚΠΟΣΠΟ ΝΟΣΤΟΣ

www.synpraxis.gr

Χρηματοδότηση

Η ανάπτυξη και παραγωγή του παρόντος Οδηγού, χρηματοδοτήθηκε κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και κατά 25% από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal και εντάσσεται ειδικότερα στο Υποπρόγραμμα 1 «Απασχολησιμότητα», Μέτρο 1.1.

Λίγα λόγια για το Έργο ΣΥΝΠΡΑΞΙΣ – Συνεργασία για την απασχόληση

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «+ΠΡΑΞΙΣ – Συνεργασία για την απασχόληση» αποτελείται από φορείς που αντιπροσωπεύουν και τις τρεις πλευρές του «Τριγώνου της Απασχόλησης», δηλαδή τους ανέργους, τις Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Υποστήριξης ανέργων και Επιχειρήσεων και τις Επιχειρήσεις.

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «+ΠΡΑΞΙΣ» υλοποιεί το Έργο «συνΠραξης – Συνεργασία για την Απασχόληση», το οποίο χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Κύριος σκοπός του Έργου είναι, αξιοποιώντας και εμπλουτίζοντας την υφιστάμενη γνώση και εμπειρία των φορέων που το υλοποιούν, να αναδείξει μεθόδους για την αντιμετώπιση των ραγδαίων οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων που διαμορφώνουν νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας, οι οποίες θα εμπλέκουν όλους τους παράγοντες του λεγόμενου «Τριγώνου της Απασχόλησης», δηλαδή τις υπηρεσίες Απασχόλησης, τους εργοδοτικούς φορείς και τους ίδιους τους ανέργους.

Το εταιρικό σχήμα της «+ΠΡΑΞΙΣ», συστάθηκε στο πλαίσιο της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL, προκειμένου να συμβάλει στην ολοκλήρωση του μηχανισμού υποστήριξης της απασχόλησης, τόσο από την πλευρά των ανέργων, όσο και από την πλευρά των εργοδοτών: για το μεν άνεργο άτομο η έμφαση δίνεται στην κινητοποίηση και στη βελτίωση των δεξιοτήτων του, για δε τους εργοδότες, στην εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη τους στην κατεύθυνση της σύνδεσης απασχόλησης και ανάπτυξης.

Κυριότερες Δράσεις

- Σχεδιασμός μεθοδολογίας κινητοποίησης
- Σχεδιασμός Entrance point στις Δομές Συμβουλευτικής
- Η διάσταση του φύλου στην εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη και σχεδιασμός μεθόδων βελτίωσης και ανάδειξης κρυμμένων ταλέντων
- Μελέτη για τα κίνητρα και τις στάσεις των εργοδοτών σε ζητήματα πολιτικών απασχόλησης και Συμβουλευτική – πληροφόρηση - ευαισθητοποίηση εργοδοτών
- Καμπάνιες Open Day, Diversity Management και καμπάνια πληροφόρησης σε θέματα που άπτονται της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης
- Μελέτη για την αναβάθμιση προσόντων των Συμβούλων Απασχόλησης και Εργαστήρια καινοτομίας, on-the-job-training και βιωματική εκπαίδευση, εξ αποστάσεως εποπτεία: εκπαιδευτικές δράσεις για την αναβάθμιση των προσόντων των Συμβούλων Απασχόλησης
- Υπηρεσίες ζεύξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας
- Διαμόρφωση καινοτομικών μοντέλων τοποθέτησης - Πιλοτική ανάπτυξη προγράμματος Προετοιμασμένης Τοποθέτησης και εφαρμογή Εποπτευόμενης Εργασίας
- Καμπάνια προβολής των ευαισθητοποιημένων επιχειρήσεων
- Πιλοτικές εφαρμογές μέσω δράσεων συμβουλευτικής υποστήριξης ανέργων και τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας

Ποιοι Φορείς συμμετέχουν στην Α.Σ.

- **Εταιρεία Κοινωνικής και Πολιτιστικής Στήριξης Παλινοστούτων Ομογενών “Νόστος”** (Συντονιστής εταίρος), Νοταρά 45 & Μετσόβου 30, τ.κ. 106 83 Αθήνα, τηλ.: 210 5231966
- **ΑΡΣΙΣ - Κοινωνική Οργάνωση Υποστήριξης Νέων**, Δερισγύ 26 & 3ης Σεπτεμβρίου, τ.κ. 104 34 Αθήνα, τηλ.: 210 8259880
- **Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες**, Σολωμού 25, τ.κ. 106 81 Αθήνα, τηλ.: 210 3803774
- **Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων**, Σπετσών 92-94, τ.κ. 113 62 Αθήνα, τηλ.: 210 3890124
- **Εύξεινη Πόλη - Κέντρο Πληροφόρησης και Υποστήριξης**, Θεσσαλίας 60, τ.κ. 13671 Αχαρνές, τηλ.: 210 2481687
- **Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών**, Νίκης 24, τ.κ. 105 57, Αθήνα, τηλ.: 210 3244380
- **Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδας (ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ)**, Αριστοτέλους 46, τ.κ. 104 33 Αθήνα, τηλ.: 210 8544666, τηλ. 210 6012297
- **Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού**, Εθνικής Αντιστάσεως 8, τ.κ. 174 56 Άλιμος, τηλ.: 210 9989000
- **Χριστιανική Ένωση Νεανίδων Ελλάδος**, Αμερικής 11, τ.κ. 106 72 Αθήνα, τηλ.: 210 3624291

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΑΝΕΡΓΩΝ: ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΤΑ ΝΕΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ	6
Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας	7
Αμοιβές ανδρών και γυναικών – το μισθολογικό χάσμα	8
Ο στόχος της Συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου	9
Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ	12
Εισαγωγή	12
Εξατομικευμένη Προσέγγιση	14
«Υποδοχή» και «διερεύνηση αιτήματος»: Παρουσίαση παραδείγματος	15
Ομαδική Συμβουλευτική	24
Οργάνωση και διεξαγωγή των ομαδικών συναντήσεων	25
Διαφοροποίηση στις ομαδικές συμβουλευτικές συναντήσεις με την οπτική του φύλου	
– Ορισμένα ερωτήματα	26
Παράδειγμα εργασίας ομαδικής Συμβουλευτικής	27
Μικτές Ομάδες και Συμβουλευτική με την οπτική του φύλου	30
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ - ΑΣΚΗΣΕΙΣ	32
Πίνακας Μεθοδολογικών Εργαλείων - Ασκήσεων	33
ΕΝΟΤΗΤΑ Α΄: Απολογισμός Εμπειριών - Αυτογνωσία	34
ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄: Κίνητρα - Αξίες & Επαγγελματικοί Στόχοι	42
ΕΝΟΤΗΤΑ Γ΄: Τρόποι Επικοινωνίας	48
ΕΝΟΤΗΤΑ Δ΄: Επαγγελματική Ετοιμότητα	50
Βιβλιογραφία	62

Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΑΝΕΡΓΩΝ: ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΤΑ ΝΕΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ



6

Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '90 και ακόμη εντονότερα τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα (2000-2006 τρίτη προγραμματική περίοδος) διαπιστώνουμε αλλαγές αναφορικά με το κέντρο βάρους των πολιτικών απασχόλησης, οι οποίες χαρακτηρίζονται από την έμφαση στις παρεμβάσεις κυρίως στο σκέλος της προσφοράς εργασίας και ειδικότερα στην αύξηση της απασχολησιμότητας, της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας του παραγωγικού δυναμικού. Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (ΕΠΑ) εντείνονται με σειρά αντίστοιχων θεσμικών αλλαγών όπως για παράδειγμα την θεσμική μεταρρύθμιση του ΟΑΕΔ – ίδρυση ΚΠΑ – τη στελέχωσή του με ειδικούς εργασιακούς συμβούλους και τη θέσπιση συμβουλευτικών διαδικασιών προς τους αναζητούντες εργασία και τους εργοδότες.

Παράλληλα παρατηρείται η ίδρυση πληθώρας ποικιλώνυμων φορέων Παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών και η αναβάθμιση του ρόλου της Συμβουλευτικής, η οποία καθίσταται πλέον αναγκαία, συμπληρωματική και υποστηρικτική διαδικασία στην εφαρμογή μέτρων για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική (κοινωνική ενσωμάτωση).

Κοινή συνισταμένη όλων των φορέων που παρεμβαίνουν στο πεδίο αυτό είναι η εξατομικευμένη προσέγγιση και παρέμβαση για την υποστήριξη των ατόμων να αναπτύξουν μια ενεργητική ατομική στρατηγική ένταξης και επανένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό μεταβάλλεται τόσο ο στόχος όσο και το περιεχόμενο της Συμβουλευτικής διαδικασίας, η οποία θέτει στο επίκεντρο της τα άτομα τα οποία καλείται να υποστηρίξει για να εξέλθουν από κάθε είδους κρίση (ανεργία, μετανάστευση, χωρισμός κ.ο.κ.) ή να ενεργοποιηθούν και να κινητοποιηθούν ώστε να αντιμετωπίσουν τα ίδια το πρόβλημα της ανεργίας, αμβλύνοντας με τον τρόπο αυτό τις ανισοροπίες και τις ανισότητες πρόσβασης στην εργασία.

Η Συμβουλευτική καθίσταται η υποβοηθητική εκείνη διαδικασία για τη διαμόρφωση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης του άνεργου/ης και η διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου του/της, σε ένα περιβάλλον –αγορά εργασίας– όπου οι όροι συνεχώς διαφοροποιούνται και το οποίο χαρακτηρίζεται από αποσταθεροποίηση, ρευστότητα και απροσδιοριστία, δεδομένα τα οποία καθιστούν τις επιλογές μια πολύπλοκη διαδικασία και την πρόγνωση για την έκβασή τους αβέβαιη.

Η ανάγκη υποστήριξης κατά τον προσανατολισμό των ατόμων μέσα σε αυτό το περιβάλλον, δημιούργησε την ανάδειξη επαγγελματιών προσανατολισμού και συμβούλων σταδιοδρομίας (επαγγελματικών/ εργασιακών συμβούλων), στους οποίους/ες απευθύνεται και ο Οδηγός.

Ο στόχος της ενσωμάτωσης της οπτικής του φύλου στην Συμβουλευτική απορρέει από το γεγονός ότι οι νέες πολύπλοκες συνθήκες οι οποίες επικρατούν στην αγορά εργασίας, επηρεάζουν με ακόμη πιο δυσμενή τρόπο εκείνες τις κοινωνικές κατη-

γορίες και ομάδες, όπως είναι η πλειοψηφία των γυναικών, οι οποίες αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια αλλά και διακρίσεις λόγω φύλου, κατά την πρόσβασή τους σε αυτήν.

Με το σκεπτικό αυτό ως αφετηρία, είναι προφανές ότι οι Σύμβουλοι – στην πλειοψηφία τους γυναίκες επίσης – καλούνται να υποστηρίξουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων προσαρμοστικότητας, κινητικότητας, και πολλαπλών επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων οι οποίες μπορούν να διασφαλίσουν μια επιτυχή παρέμβαση/υποστήριξη.

Κάτι τέτοιο ωστόσο δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί με επιτυχία αν δεν ληφθούν υπόψη οι αντικειμενικοί όροι – αγορά εργασίας – αλλά και οι υποκειμενικοί, οι οποίοι διαμορφώνουν το πλαίσιο της ίδιας της λειτουργίας της Συμβουλευτικής.

Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας

Η σημαντική βελτίωση της εκπαίδευσης των γυναικών (υψηλότερη των ανδρών) δεν βελτίωσε αντίστοιχα και τη θέση τους στην αγορά εργασίας και το επίπεδο των εισοδημάτων τους.

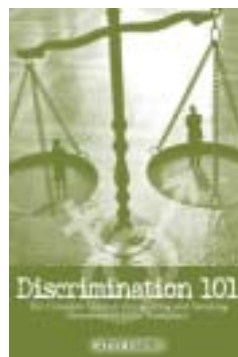
Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των γυναικών στη χώρα μας, εξακολουθούν να είναι, το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησής τους σε σχέση με αυτό των ανδρών, τα υπερδιπλάσια ποσοστά ανεργίας, η μεγαλύτερης διάρκειας ανεργία (μακροχρόνια), το μεγαλύτερο ποσοστό μερικής απασχόλησης καθώς και η εκτεταμένη συμμετοχή τους στον άτυπο τομέα της οικονομίας χωρίς ασφάλιση και με χαμηλές αμοιβές.

Η στερεοτυπική επιλογή του επαγγέλματος, που πραγματοποιείται ήδη από την εφηβική ηλικία, και ο συνακόλουθος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, είναι ένας από τους καθοριστικότερους παράγοντες των διαφοροποιήσεων των επαγγελματικών χαρακτηριστικών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενες.

Οι νέες γυναίκες, εξακολουθούν να επιλέγουν επαγγέλματα που σχετίζονται με την οικιακή οικονομία (αισθητική, ένδυση), την παροχή φροντίδας (υγεία, πρόνοια) τις υπηρεσίες¹ (τουρισμός, γραμματειακή υποστήριξη). Συνέπεια αυτού του διαχωρισμού είναι η υπερ-συγκέντρωσή τους σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους – οριζόντιος διαχωρισμός με επακόλουθο την υψηλή ανεργία.

Η άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων και η έλλειψη υποστηρικτικών δομών, (φύλαξης παιδιών και φροντίδας ατόμων με ιδιαίτερες ανάγκες, ηλικιωμένων κ.α) που εξακολουθούν να κατανέμονται άνισα μεταξύ των δύο φύλων και να συνδέονται άμεσα με το ρόλο των γυναικών, είναι καθοριστικοί παράγοντες για την καθήλωση της γυναικείας απασχόλησης σε χαμηλά ποσοστά.

Η απουσία μέτρων πολιτικής για την υποστήριξη της συμφιλίωσης οικογενειακής



1. Κορωναίου, Δημητρούλη & Τικταπανίδου, 2002

και επαγγελματικής ζωής όπως, ελαστικά ωράρια, μερικά αμειβόμενες γονικές άδειες, βοήθεια κατά την επανένταξη στην αγορά εργασίας με την παροχή ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης κ.ά.), επιβαρύνουν ακόμη περισσότερο τις γυναίκες για την ένταξη και παραμονή τους στην αγορά εργασίας.

Η παραπάνω δυσκολία και ανελαστικότητα της σύγχρονης αγοράς εργασίας σε συνδυασμό με τις υψηλές απαιτήσεις ως προς την κινητικότητα, την εξοικείωση με τη δια βίου μάθηση, την απόκτηση δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες καθώς και κοινωνικών δεξιοτήτων (όπως η ικανότητα διαπραγμάτευσης, ο επαγγελματισμός, η συμμετοχή σε ομάδες έργου κ.ά.) συντελεί, ώστε οι γυναίκες να αντιμετωπίζουν δυσκολία κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας αλλά και κατά την επανένταξη μετά από μεγάλα διαστήματα απουσίας.

Αμοιβές ανδρών και γυναικών – το μισθολογικό χάσμα



Η νομοθεσία για την ίση αμοιβή επέδρασε θετικά στην εξίσωση των μισθών και την αντίστοιχη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, μέσω της αρχής της ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία. Αντίθετα, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν έχει μέχρι σήμερα επηρεάσει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, εφόσον δεν παρακίνησε κανέναν να επιδιώξει την υλοποίησή της.

Βέβαια, το ζήτημα της ανισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, συνιστά ένα πολυπαραγοντικό φαινόμενο που συνδέεται με τον οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό που αφορά στη συγκέντρωση των γυναικών σε επαγγέλματα περιορισμένης ειδίκευσης, υψηλού ανταγωνισμού, χαμηλά ως εκ τούτου αμειβόμενες, χωρίς δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης. Η μικρή σχετικά συμμετοχή των γυναικών στις νέες τεχνολογίες –τεχνολογικός αναλαβητισμός και τεχνοφοβία – δημιουργεί ένα τεχνολογικό χάσμα, αφήνοντας τις γυναίκες ως κοινωνική ομάδα έξω από τις σύγχρονες μορφές οργάνωσης της εργασίας και τα νέα επαγγέλματα που συνδέονται με αυτήν.

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής - κάθετος διαχωρισμός - που αφορά κυρίως στη συγκέντρωση εργαζομένων γυναικών σε χαμηλές θέσεις στην ιεραρχία, «ευθύνεται» για την καθήλωση του επιπέδου των αποδοχών τους σε σύγκριση με αυτό των ανδρών.

Η Υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης λόγω της χαμηλής συμμετοχής τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων και τα συλλογικά όργανα, έχει ως αποτέλεσμα την αγνόηση του προβλήματος της ανισότητας των αμοιβών και των έμμεσων διακρίσεων.

Τέλος, οι προκαταλήψεις φύλου και τα στερεότυπα που επικρατούν στον κόσμο της εργοδοσίας – οι γυναίκες δεν θεωρούνται κατάλληλες για θέσεις ανάπτυξης πρωτοβουλίας και ανάληψης ευθυνών και ρίσκου, η προτεραιότητά τους παραμένει η οικογένεια με συνέπεια να μην μπορούν να διασφαλίσουν μια συνεχή επαγγελμα-

τική πορεία – αποτελούν ένα ακόμη εμπόδιο κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και την κατάληψη θέσεων από τις γυναίκες, ακόμη και όταν διαθέτουν τα κατάλληλα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν το τοπίο αναφορικά με τα εμπόδια και τις διακρίσεις που οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν στην προσπάθειά τους να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Εκτός από τους αντικειμενικούς αυτούς περιορισμούς, σε υποκειμενικό επίπεδο οι γυναίκες ως κοινωνική κατηγορία θα μπορέσουν να σχεδιάσουν και να επιδιώξουν εκείνα τα επαγγελματικά σχέδια τα οποία η συνολική τους εμπειρία θα επιτρέψει.

Τα στερεότυπα φύλου, δηλαδή οι κυρίαρχες κοινωνικές και πολιτισμικές απόψεις σχετικά με τις δεξιότητες που το κάθε φύλο διαθέτει, επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές και την εκτίμηση αλλά και αυτο-εκτίμηση, σχετικά με τις διαθέσιμες απαραίτητες δεξιότητες για την ανάπτυξη μιας επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Άλλωστε, οι αντιλήψεις φύλου αποτελούν κοινωνικο-πολιτισμικά σχήματα για την ερμηνεία και την απόδοση νοήματος στον κοινωνικό κόσμο, συνιστά ένα πολυεπίπεδο σύστημα (αλληλόδραση μεταξύ ρόλων, ταυτοτήτων, τρόπων συμπεριφοράς) σε δι-υποκειμενικό επίπεδο αλλά και πεποιοθήσεων και κατανομής πόρων σε κοινωνικό επίπεδο.

Με άλλα λόγια, τα έμφυλα στερεότυπα, εκτός από την κοινωνική τους υπόσταση και προεκτάσεις, και τις ανισότητες ευκαιριών που δημιουργούν εις βάρος των γυναικών, αφορούν και σε εσωτερικευμένες παραδοχές (ταυτότητας εαυτού) και βιώνονται σε ατομικό επίπεδο διλημματικά αν όχι συγκρουσιακά (π.χ. καριέρα έναντι οικογένειας), περιορίζοντας το ρεπερτόριο δράσης των ίδιων των υποκειμένων.



Ο στόχος της Συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου

Η προσπάθεια ανάδειξης της κοινωνικής και ιδεολογικής προέλευσης των έμφυλων χαρακτηριστικών και διακρίσεων και των σχέσεων εξουσίας που τις στηρίζουν και τις αναπαράγουν, συνιστά μια από τις ουσιαστικότερες όψεις της ενσωμάτωσης



της οπτικής του φύλου στη Συμβουλευτική και εν γένει στις πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης (gender mainstreaming). Παράλληλα, διευκολύνει τη μετάβαση από το υποκειμενικό στο κοινωνικό επίπεδο, που συμβάλλει στη διατύπωση στόχων ζωής και τη μετατροπή τους σε εφικτή και αποτελεσματική δράση για την πραγμάτωσή τους.

Τα έμφυλα στερεότυπα μέσα από τη Συμβουλευτική πρέπει να προσεγγίζονται με ένα ανοικτό σε διαρκείς διαπραγματεύσεις περιεχόμενο και νόημα, ώστε να απεγκλωβίσουν τα άτομα από μονοδιάστατες «αναγνώσεις/αφηγήσεις», και να οδηγήσουν σε μια μεγαλύτερη αυτενέργεια, σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Οι δυσκολίες είναι πολλές και ποικίλες και αφορούν κυρίως στο βαθμό ωριμότητας / ετοιμότητας των ίδιων των εξυπηρετούμενων. Οι Σύμβουλοι οφείλουν να διαχειριστούν δημιουργικά και θετικά συγκεκριμένες στάσεις, αντιλήψεις και προκαταλήψεις των άνεργων γυναικών όπως μεγάλο έλλειμμα πληροφόρησης, αρνητικές προηγούμενες εμπειρίες, αισθήματα απογοήτευσης, παραίτηση, κ.α.

Συχνά οι γυναίκες είναι φορείς απόψεων ή/και στρεβλώσεων που έχουν ως έκφραση την περιορισμένη εμπιστοσύνη σε κρατικούς, και όχι μόνον, φορείς, την έλλειψη εξοικείωσης και κατανόησης του ρόλου και της αποστολής τέτοιου τύπου προσφερόμενων υπηρεσιών, και ως εκ τούτου των λανθασμένων προσδοκιών από αυτές. Χωρίς να λείπουν και αντιληπτικά σχήματα τα οποία παραπέμπουν σε ένα παραδοσιακό πελατειακό πρότυπο αναζήτησης και εύρεσης εργασίας, όπως π.χ. η αναζήτηση ισχυρών κοινωνικών δικτύων και γνωριμιών, τα οποία μπορούν να εξασφαλίσουν την «πολυπόθητη» τοποθέτηση σε μια θέση στο δημόσιο.

Κατά τη Συμβουλευτική διαδικασία, μέσα αφενός, από τον επαγγελματικό και βιογραφικό απολογισμό στην κατεύθυνση μιας ρεαλιστικής αποτίμησης, επικαιροποίησης τυπικών προσόντων ή/και ανάδειξης άτυπων προσόντων και δεξιοτήτων, και αφετέρου, μέσα από την κατανόηση των αντικειμενικών δεδομένων και περιορισμών της αγοράς εργασίας, επιδιώκεται μια αντικειμενική εκτίμηση των εμποδίων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, των έμφυλων διακρίσεων, και παράλληλα των διαθέσιμων ευκαιριών. Με την έννοια αυτή, η Επαγγελματική Συμβουλευτική επιτυγχάνει τη διαχείριση της ανεργίας η οποία καθίσταται ένα στοιχείο (επανα)διαπραγμάτευσης των επαγγελματικών προσδοκιών και στοχεύσεων των ανέργων γυναικών, απέναντι σε μια αγορά εργασίας που παύει να προσλαμβάνεται ως μια ενιαία, συμπαγής και αδιαφανής κατασκευή.

Το αποτέλεσμα της Συμβουλευτικής υποστήριξης μπορεί να αποτελεί μια διαδικασία ενδυνάμωσης και ενεργοποίησης με την έννοια της κινητοποίησης α) των υποκειμενικών αποθεμάτων δράσης, β) των «αδρανών» προσωπικών και κοινωνικών πόρων, γ) της απόκτησης μεγαλύτερης δυνατότητας και αυτονομίας να σχεδιάζουν το ίδιο τους το μέλλον (agency). Η κινητοποίηση και η ενδυνάμωση δεν συνιστά μόνο παράγοντα ενίσχυσης της απασχολησιμότητάς τους, δεν έχει δηλαδή κατά την άποψή μας μόνο ένα εργαλειακό χαρακτήρα, αλλά αποτελεί και ένα θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα στις σύγχρονες δημοκρατίες για διεύρυνση της γκάμας των ευκαιριών και δυνατοτήτων για αυτόνομη δράση που τα άτομα και οι κοινωνικές ομάδες διαθέτουν. Για να καταστεί δυνατόν εν τέλει οι επιλογές να μην είναι μονόδρομος.

WOMEN

Like men,
only cheaper.



**IF YOU DON'T LIKE IT,
HELP US RIGHT IT.**

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

Εισαγωγή

12



Αυτός ο Οδηγός είναι ένα μοντέλο προσέγγισης της συμβουλευτικής υποστήριξης των άνεργων γυναικών κατά την περίοδο αναζήτησης εργασίας. Προσέγγιση η οποία είναι ευαισθητοποιημένη στις ιδιαίτερες ανάγκες, τα εμπόδια και τις ανισότητες που οι γυναίκες αντιμετωπίζουν κατά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Ο Οδηγός Επαγγελματικής Συμβουλευτικής με την έμφυλη διάσταση, απευθύνεται στους/στις συμβούλους που υποδέχονται άνεργες γυναίκες σε Δομές και Υπηρεσίες Στήριξης της Απασχόλησης. Αφορά κυρίως στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, και ασχολείται με τα αιτήματα που διατυπώνουν οι άνεργες γυναίκες αλλά και τον τρόπο που οι σύμβουλοι παρεμβαίνουν για να υποστηρίξουν τη διαδικασία ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, υπάρχουν διάφορες κατηγορίες ανέργων ως προς «το βαθμό ικανότητας ανταπόκρισής τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας αλλά και τη μορφή της απαιτούμενης υποστήριξης που χρειάζονται»².

Οι γυναίκες οι οποίες είναι νεοεισερχόμενες, μακροχρόνια άνεργες ή επανέρχονται στην αμειβόμενη εργασία μετά από μακροχρόνια διακοπή (ανενεργές), με χαμηλά τυπικά προσόντα κ.α. ανήκουν σε εκείνες τις κατηγορίες ανέργων που χρειάζονται

- Ουσιαστική ενίσχυση ή αναβάθμιση των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων τους, ή/και
- Ενίσχυση και υποστήριξη για να προσδιορίσουν τις επιδιώξεις, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες τους (επαγγελματικός επανα-προσανατολισμός).

Γι αυτές τις κατηγορίες ανέργων γυναικών, απαιτείται μια συστηματική διαδικασία εξατομικευμένης επαγγελματικής συμβουλευτικής, και συχνά και ένταξη σε προγράμματα κατάρτισης για την απόκτηση επαγγελματικής εξειδίκευσης. Απαραίτητη προϋπόθεση ωστόσο είναι η ανάλογη **επαγγελματική ετοιμότητα**, δηλαδή να μπορούν οι άνεργες να έχουν σαφείς επαγγελματικούς στόχους αλλά και να επιδιώκουν να τους πραγματοποιήσουν, με άλλα λόγια η διαθεσιμότητα και ικανότητα των ανέργων γυναικών να εμπλακούν σε μια ενεργητική διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

2. Τσιώλης Γ. Προς μια νέα ηθική της εργασίας, Αθήνα : EQUAL - INE ΓΣΕΕ

Η ετοιμότητα των γυναικών σ' ένα πρώτο επίπεδο σχετίζεται με την απόφαση που έχουν πάρει να βρουν δουλειά. Έτσι αναγνωρίζουμε **διάφορους βαθμούς ετοιμότητας γυναικών:**

- εκείνες που είναι πολύ κινητοποιημένες, έτοιμες να «αρπάξουν κάθε ευκαιρία»
- εκείνες που θέλουν αρκετή εμπύχωση προκειμένου να κινητοποιηθούν (σημαντικό στοιχείο της κινητοποίησής τους είναι η ενθάρρυνση κατά τη συμβουλευτική διαδικασία και η εμπιστοσύνη που τις δείχνουν οι σύμβουλοι)
- εκείνες που τους είναι εξαιρετικά δύσκολο, ή δεν είναι διατεθειμένες να κινητοποιηθούν και προσδοκούν να τις προσφέρουν μια θέση εργασίας.

Η διάσταση που εμφανίζεται ανάμεσα σε αυτό που κάποιες γυναίκες επιθυμούν ή δηλώνουν ότι επιθυμούν, και σε αυτό που προτίθενται να κάνουν, δηλαδή από τη μια η επιθυμία τους να δουλέψουν και από την άλλη η δυσκολία κινητοποίησης, αποτελεί ένα χαρακτηριστικό της γυναικείας ταυτότητας και σχετίζεται με μια σύγκρουση σε ενδοψυχικό επίπεδο, όπως επισημαίνει η Χρύση Ιγγλέση³. Δεν είναι απλά μια απόφαση που δεν είναι ακόμη ειλημμένη, είναι κάτι πολύ περισσότερο, είναι μια βιωμένη πραγματικότητα βασισμένη στο φόβο που κρατάει καθηλωμένες τις γυναίκες στον έμφυλα προσδιορισμένο τους ρόλο. Ο ρόλος αυτός, βαθιά και ασυνείδητα τις καθηλώνει σε διάφορες τάσεις απραξίας, με αποτέλεσμα, συχνά να μην αισθάνονται έτοιμες να αναλάβουν δράση ενεργού υποκειμένου, στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

Αποτελεί ωστόσο ένα βαθιά ριζωμένο βίωμα **και σχετίζεται με τη διαμόρφωση της έμφυλα προσδιορισμένης γυναικείας ταυτότητας**. Σε αυτό το ζήτημα **η ανάδειξη των έμφυλων στερεότυπων, τα οποία ανεξάρτητα από το αν υιοθετούνται ενεργά σε ατομικό επίπεδο ή εσωτερικεύονται ως προσδοκίες των άλλων από εμάς, συχνά οδηγούν σε προκατειλημμένες αυτο-εκτιμήσεις**.

Οι γυναίκες που ακινητοποιούνται σε καταστάσεις και τις βιώνουν ως αδιέξοδες, όπως την κατάσταση της ανεργίας τους, χρειάζονται συστηματική υποστήριξη, ιδιαίτερα στο πεδίο της προσωπικής ανάπτυξης και ενδυνάμωσης. Είναι **σημαντικό να μάθουν να ενεργούν για τον εαυτό τους**, έξω από τα όρια των «απαγορευμένων» και των «περιορισμών» του φύλου τους, διαδικασία η οποία μπορεί να συμβάλει στην επαναδιαπραγμάτευση του τρόπου με τον οποίο οι ίδιες οι γυναίκες βλέπουν τον εαυτό τους. Πρόκειται για μια **διαδικασία αναστοχασμού**, που μπορεί να κινητοποιήσει πολλές από αυτές να διοχετεύσουν το δυναμικό που διαθέτουν στην αναζήτηση εργασίας.



3. Ιγγλέση Χ.(1990), Πρόσωπα Γυναικών Προσωπεία της Συνείδησης. Αθήνα: Οδυσσεάς

Η ψυχολογική ετοιμότητα είναι σημαντικός παράγοντας γιατί καθορίζει σε μεγάλο βαθμό, την ανταπόκριση και τη δεκτικότητα της κάθε εξυπηρετούμενης άνεργης γυναίκας, το είδος και τη διάρκεια των παρεχόμενων συμβουλευτικών υπηρεσιών καθώς και την πορεία της στη συνέχεια.

Οι Δομές και Υπηρεσίες που τις υποδέχονται καλούνται να ασχοληθούν πρωτίστως με την καταγραφή του επαγγελματικού τους προφίλ παρέχοντάς τους μια ευρύτερη αλλά και εξειδικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη. Αυτή είναι απαραίτητη προκειμένου να προσδιορίσουν:

- αυτό που επιθυμούν και μπορούν να κάνουν άμεσα,
- ή ένα μελλοντικό πλάνο εργασιακής ένταξης.

Στην περίπτωση που σχεδιάζεται η εργασιακή ένταξη, βάσει ενός μελλοντικού πλάνου, χρειάζεται οπωσδήποτε να είναι ρεαλιστικό, να μπορεί δηλαδή να πραγματοποιηθεί και ταυτόχρονα να γίνει επιδιωκόμενος στόχος για τις συμβουλευόμενες. Είναι σημαντικό να τους ζητηθεί να δεσμευτούν σε αυτό, δηλαδή στην προσπάθειά τους να το προσεγγίσουν και να το θέσουν σε εφαρμογή.

Οι παράμετροι – δείκτες οι οποίοι στοιχειοθετούν μια **επιτυχημένη προσέγγιση** με την οπτική του φύλου, αφορούν:

- στη δυνατότητα ανταπόκρισης των γυναικών σε θέσεις εργασίας άμεσα, **αν έχουν δηλαδή σχετικά προσόντα.**
- στη μορφή υποστήριξης που έχουν ανάγκη οι επωφελούμενες και τον τρόπο που τους προσφέρεται, δηλαδή **την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, την εμπλοκή τους σε μια διαδικασία αυτογνωσίας, τον προσδιορισμό των επαγγελματικών τους στόχων, την ιεράρχηση των αξιών** τους σε σχέση με το δίπολο οικογένεια – εργασία.
- στο βαθμό ενεργοποίησής τους για εύρεση εργασίας, δηλαδή το πόσο **έτοιμες είναι να εμπλακούν σε μια ενεργή διαδικασία αναζήτησης.**



Τελικός στόχος, της εξατομικευμένης συμβουλευτικής διαδικασίας, είναι να διευκολύνει κάποιες αλλαγές στην ανθρώπινη συμπεριφορά, που θα επιτρέψουν την ανάληψη δράσης στην κατεύθυνση των επιδιώξεων του/της συμβουλευόμενου/ης.

Εξατομικευμένη Προσέγγιση

Η ατομική συνάντηση στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής θα πρέπει να διέπεται από όλες τις **θεωρητικές και πρακτικές αρχές περί συμβουλευτικής**, όπως ορίζονται και από τις αρχές της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας⁴. Δηλαδή:

- στη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και αποδοχής μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης,
- στη κατανόηση και το σεβασμό των προβλημάτων που φέρει η συμβουλευόμενη,
- στη δημιουργία ειλικρινούς κι αυθεντικής σχέσης μεταξύ τους.

4. Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1993). Συμβουλευτική Ψυχολογία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Στην πράξη ο/η σύμβουλος:

- εφαρμόζει τις θεωρητικές και τεχνικές γνώσεις που αφορούν στη συμβουλευτική,
- προδιαγράφει το θεωρητικό πλαίσιο δουλειάς του/της,
- εφαρμόζει όλες τις δεξιότητες που απαιτούνται για το συμβουλευτικό του/της έργο,
- ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου στη δουλειά του/της

Χρησιμοποιώντας όλες τις συμβουλευτικές δεξιότητες, ο/η σύμβουλος **ενσωματώνει την οπτική του φύλου στην επικοινωνία του/της με τη συμβουλευόμενη**, όπως ήδη αναφέραμε, μέσα από μια θεωρητική προσέγγιση, κι όπως θα αναφερθούμε αναλυτικότερα στο παράδειγμα εργασίας που ακολουθεί.

«Υποδοχή» και «διερεύνηση αιτήματος»: Παρουσίαση του παραδείγματος

Το παράδειγμα εργασίας που ακολουθεί αναφέρεται σε μια περίπτωση άνεργης γυναίκας που επιθυμεί να εργαστεί. Η συγκεκριμένη συνέντευξη αφορά στην πρώτη επαφή με την/τον επαγγελματική/ό σύμβουλο και αποσκοπεί στη δημιουργία ενός καλού κλίματος μεταξύ τους και την αρχική αναγνώριση του αιτήματος που θέτει η συμβουλευόμενη.

Η διεξαγωγή της συνέντευξης που ακολουθεί είναι υποθετική, ωστόσο, αναγνωρίζουμε τη ρεαλιστικότητά της, γιατί οι σύμβουλοι που υποδέχονται γυναίκες έχουν παρόμοιες προσωπικές εμπειρίες.

Η συμβουλευτική διαδικασία που ακολουθείται κατά τη φάση της **πρώτης συνάντησης** με τον/την επαγγελματικό/ή Σύμβουλο στοχεύει στη **δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης**, στην **οριοθέτηση** - από την πλευρά των συμβούλων - για το τι μπορεί να συμβεί στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας, στη **δημιουργία του άτυπου συμβολαίου συνεργασίας**.

Ο/η σύμβουλος χρησιμοποιεί τεχνικές ενεργητικής **ακρόασης, κατανόησης, αποδοχής και ενθάρρυνσης** της συμβουλευόμενης προκειμένου να μην απογοητευτεί αρχικά από την λανθασμένη πρόσληψη σχετικά με το τι μπορεί να τις προσφέρουν τέτοιες Υπηρεσίες π.χ. το ενδεχόμενο να μην υπάρχουν έτοιμες και διαθέσιμες θέσεις εργασίας για άμεση τοποθέτηση.

Έτσι σιγά-σιγά, η/ο σύμβουλος καθοδηγεί τη συμβουλευόμενη, παρουσιάζοντας της τον τρόπο που θα συνεργαστούν, προκειμένου να ξεκαθαρίσει το αίτημά της, και να κινητοποιηθεί στην κατεύθυνση αναζήτησης εργασίας. Αυτό το σημείο, είναι πολύ σημαντικό μέρος της συμβουλευτικής διαδικασίας και επηρεάζει την εξέλιξη κάθε γυναίκας, τόσο στο να συνεχίσει τη διαδικασία όσο και να αναγνωρίσει και να παραδεχτεί την κατάστασή της σε σχέση με την εργασιακή της προοπτική και την προσωπική της ζωή.



Να επισημάνουμε ότι, το κυρίαρχο δίλημμα οικογένεια ή σχέδια για οικογένεια και εργασία, όπως και στο παράδειγμά μας, δημιουργεί εσωτερικές συγκρούσεις που εμποδίζει τις επαγγελματικές τους επιλογές.

16

Στο παράδειγμα επισημαίνονται

- τα στοιχεία της σύγκρουσης, οικογενειακής/προσωπικής και εργασιακής ζωής
- τα στοιχεία της έλλειψης αυτοπεποίθησης και χαμηλής αυτοεκτίμησης,
- η απαξίωση γνώσεων και δεξιοτήτων ή/και η μη αξιολόγησή τους από τις ίδιες

Συνδυάζονται με τα στάδια εξέλιξης της συμβουλευτικής συνέντευξης, με την ευρύτερη φάση διερεύνησης επαγγελματικών δεξιοτήτων, γνώσεων και προσωπικών χαρακτηριστικών, –αρχική φάση επαγγελματικού (επανα)προσανατολισμού– και επισημαίνονται και κάποιες από τις δεξιότητες που χρησιμοποιεί η σύμβουλος στην προκειμένη περίπτωση.

Γι αυτό, στο παράδειγμα εργασίας αναφέρεται ο διάλογος όπως εξελίσσεται στη διάρκεια της πρώτης συνάντησης συνεργασίας, αποτυπώνονται επίσης οι δεξιότητες του/της συμβούλου που απαιτείται να θέσει σε εφαρμογή και επισημαίνονται γενικά σχόλια για τη στάση των γυναικών αλλά και σχόλια και παρεμβάσεις της συμβούλου που αναδεικνύουν τα θέματα φύλου.

Τα **στάδια επαγγελματικού προσανατολισμού** μπορεί να αλληλοδιαπλέκονται. Ιδιαίτερα στην περίπτωση του προσωπικού και επαγγελματικού απολογισμού των γυναικών. Ο στόχος μας είναι να μπορούμε μετά από μερικές συναντήσεις να συνεργασθούμε με τις γυναίκες να καταγράψουν το επαγγελματικό τους προφίλ, με ότι μπορεί να συμπεριλαμβάνει από τυπικές γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες, προσωπικά χαρακτηριστικά, επιθυμίες και ενδιαφέροντα.

Η επιτυχία της συμβουλευτικής διαδικασίας κατασταλάζει **στη διαμόρφωση ενός επαγγελματικού πλάνου για την ένταξη στην αγορά εργασίας**. Ας μην παραγνωρίσουμε ότι με κάποιες γυναίκες δεν θα φτάσουμε εκεί, ίσως γιατί δεν καταφέρνουν να ξεπεράσουν κάποιες από τις εσωτερικές τους συγκρούσεις, ή ίσως δεν είναι ώριμες οι συνθήκες ώστε να μπορέσουν να «δουν» μίαν άλλη πορεία για τον εαυτό τους.



Η/ο σύμβουλος οφείλει να ασχοληθεί σοβαρά ως επαγγελματίας με την κάθε άνεργη εξυπηρετούμενη που υποδέχεται, δηλαδή να την διευκολύνει, να προσπαθεί συστηματικά, να την ενθαρρύνει προκειμένου να βρει το δρόμο της για την αγορά εργασίας, αλλά δεν μπορεί να «εκβιάσει» την τελική έκβαση της κοινής αυτής προσπάθειας –δηλαδή το αν μια γυναίκα τελικά θα στραφεί στην αγορά εργασίας άμεσα ή θα αξιοποιήσει την εμπειρία αυτή σε μια μελλοντική προσπάθεια ένταξης της στην αγορά εργασίας.

A. Υποδοχή - Διερεύνηση αιτήματος

Εξυπηρετούμενη: Θέλω να με βοηθήσετε να βρω μια δουλειά.

Σύμβουλος: Γι αυτό είμαστε εδώ, για να σας υποστηρίξουμε.

Αρχικό αίτημα /προσδοκία – γενικό

Εξυπηρετούμενη: Τι δουλειές έχετε; / έχετε κάποιες δουλειές υπόψη σας;

Συχνή παρεξήγηση: οι άνεργοι, και περισσότερο οι γυναίκες, πιστεύουν ότι πρόκειται να τους βρουν άμεσα εργασία

Σ: Δεν έχουμε δουλειές. Θα δουλέψουμε με άλλον τρόπο μαζί.

Ε: Εντάξει αλλά πως θα με βοηθήσετε, εγώ, ξέρετε, να δουλέψω θέλω.

- Ξεκαθάρισμα του αρχικού αιτήματος από τη σύμβουλο
- Συγκαταβατική επισήμανση εκφρασμένη με θετικό τρόπο

Σ: Θα συνεργαστούμε προκειμένου να βρείτε τι θέλετε να κάνετε, και πως να μεθοδεύσετε τις ενέργειές σας, ώστε να καταφέρετε να βρείτε δουλειά.

Ε: Α, αυτό; Μάλιστα, πως...

Αρχικό συμβόλαιο μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης

Σ: Θα δούμε μαζί τι θέλετε να κάνετε, τι ξέρετε να κάνετε και θα οργανώσουμε τα βήματα ώστε να μπορέσετε να βρείτε δουλειά. Είστε σύμφωνη και αποφασισμένη γι αυτό ;

- Επανάληψη αρχικού συμβολαίου – διερεύνηση ετοιμότητας ως προς το αρχικό αίτημα
- Συνοπτική παρουσίαση του τρόπου που δουλεύει η Υπηρεσία.

Ε: Είμαι αποφασισμένη να βρω δουλειά

- Θετική έκφραση
- Επιβεβαίωση αιτήματος

Σ: Έχετε δουλέψει στο παρελθόν;

Ε: Όχι δεν έχω δουλέψει. Ενώ να πληρώνομαι.

Διερεύνηση επαγγελματικής εμπειρίας

Συνήθης περίπτωση για τις γυναίκες, να έχουν απασχόληση αλλά να μην τη θεωρούν εργασία, είτε διότι δεν αμείβονται, είτε διότι αφορά σε οικογενειακή επιχείρηση και δεν αποτιμούν τη δική τους συμμετοχή σε αυτή. Χρειάζονται παρακίνηση να την αναγνωρίσουν και να την αποτιμήσουν ως εργασία . Η σύμβουλος έχοντας την οπτική του φύλου ως παράμετρο στη διαδικασία, προσπαθεί να ενθαρρύνει τις συμβουλευόμενες.

Σ: Έχετε δουλέψει χωρίς να πληρώνεστε;

Ε: Όχι ακριβώς, να, κάποτε βοηθούσα τα ξαδέλφια μου στο γραφείο...

- Ενθάρρυνση στο να «ξαναδεί» την εμπειρία της.
- Φαίνεται να απαξιώνει αυτά που έχει κάνει

Στο σημείο αυτό, ενώ η σύμβουλος επισημαίνει ότι πρόκειται για μη αμειβόμενη εργασία που η συμβουλευόμενη δυσκολεύεται να την αποτιμήσει χαρακτηρίζοντάς την ως βοήθεια σε συγγενείς. Η σύμβουλος δεν υποχωρεί όπως βλέπουμε στη συνέχεια, αλλά στέκεται στο τι έκανε και τι δεξιότητες απέκτησε από τη «βοήθεια» που προσέφερε.

Σ: Σε τι γραφείο, τι ακριβώς κάνατε ;

- Ενθάρρυνση να μιλήσει περισσότερο
- Ανοιχτή ερώτηση

Ε: Έχουν λογιστήριο, και πήγαινα κάποιες φορές, περνούσα τιμολόγια και έκανα εγγραφές στα βιβλία. Εγώ δεν ήξερα, μου έδειχναν...

- Καταγραφή του τι εργασίες έκανε
- Ένδειξη χαμηλής αυτοεκτίμησης

Εδώ η γυναίκα αναφέρεται σε εξειδικευμένη εργασιακή εμπειρία που είναι η καταχώρηση λογιστικών εγγραφών, κι όμως η ίδια δεν το έχει αποτιμήσει, ομολογώντας ότι “δεν ήξερε αλλά της έδειχναν”. Η εργασία της που την αντιλαμβάνεται ως προσφορά (λόγω του ρόλου που αποδίδεται στις γυναίκες στην οικογένεια) δεν της επιτρέπει να δει θετικά και να αναγνωρίσει ότι ξέρει να κάνει λογιστικές εγγραφές. Η σύμβουλος κατευθύνεται στο να εκμαιεύσει επαγγελματικές δεξιότητες και γνώσεις που έχει η συμβουλευόμενη, να αναδείξει τις άτυπες δεξιότητές τους.

Ας παρατηρήσουμε ότι η σε βάθος προσέγγιση μπορεί να γίνει είτε κατά την Πρώτη συνάντηση-υποδοχή, είτε σε επόμενη φάση-απολογισμός, θυμίζοντας στη γυναίκα τι μας έχει πει ότι έκανε στη συγκεκριμένη δουλειά. Δεν θα πρέπει να βάλουμε στεγανά στη διαδικασία, αλλά να το χειριστεί κάθε σύμβουλος όπως νομίζει ότι είναι πιο διευκολυντικό για το σύνολο της συμβουλευτικής διαδικασίας με το συγκεκριμένο άτομο.

Σ: Ας δούμε λοιπόν τι έχετε κάνει και τι ξέρετε να κάνετε;

Ε: Τι να ξέρω, δεν έχω κάνει καμιά άλλη δουλειά! Κι αυτή δεν θυμάμαι, μου έδειχναν τι να κάνω και το έκανα

- Απολογισμός -Διερεύνηση ικανοτήτων
- Η σύμβουλος την καθοδηγεί να ανακαλέσει στη μνήμη της

Σ: Δηλαδή, τα καταφέρνατε ε;

Ε: Ναι τα κατάφερα,

- Εκμαιεύει μια θετική απάντηση
- Η σύμβουλος αναζητά θετικά στοιχεία
- Κλειστή ερώτηση

Σ: Με τι έχετε ασχοληθεί τα προηγούμενα χρόνια;

Ε: Με την οικογένεια

- Διερεύνηση εμπειριών, αναζήτηση προσώπων
- Προσωπικός απολογισμός

Σ: Έχετε οικογένεια ;

Επανάληψη, παρότρυνση να μιλήσει

Ε: Δυο παιδιά. Όσο ήταν μικρά δεν μπορούσα να δουλέψω. Τώρα που πάνε στο λύκειο κι οι ανάγκες μεγάλωσαν, το σκέφτομαι να δουλέψω.

Συχνό δίλημμα

Σ: Μμ, συνεχίστε

- Διερεύνηση της ετοιμότητας ως προς το αίτημα
- Ενθάρρυνση

Ε: Τι να σας πω, έχω και λίγο αγωνία, πως θα τα καταφέρω, είμαι και 38 χρονών.

- Έλλειψη αυτοπεποίθησης

Σ: Μμ, Νομίζετε ότι είναι πρόβλημα η ηλικία σας;

- Διερεύνηση

Ε: Ε, ξέρω 'γω, η ηλικία, δεν ξέρω.

- Επανάληψη, παράφραση

Σ: Έχετε ενδοιασμούς αν θα τα καταφέρετε λόγω της ηλικίας σας.

Παράφραση

Ε: Αισθάνομαι και λίγο ανασφάλεια, πως είναι να δουλεύεις. Εντάξει ξέρω ότι δεν υπάρχουν δουλειές και σκέφτομαι, σιγά μη βρω κι εγώ δουλειά, αν δεν ξέρετε εσείς να με στείλετε.

- Έλλειψη αυτοπεποίθησης, απογοήτευση

Σ: Τι είναι αυτό που σας φοβίζει; Λέτε για παράδειγμα ότι δεν υπάρχουν δουλειές, άρα φοβάστε ότι δεν θα τα καταφέρετε να βρείτε κι εσείς μια δουλειά; Ή, μήπως, εννοείτε κάτι άλλο;

- Αποσαφήνιση αυτού που έμμεσα δηλώνει
- Παράφραση, διερεύνηση. Με την παράφραση ζητάμε να ξανασκεφτεί

B. Οριοθέτηση στόχων

Ε: Σκέφτομαι και τι δουλειά θα βρω, και πώς θα τα καταφέρω γενικά

Ανασφάλεια

Σ: Γενικά; Μιλήστε μου περισσότερο γι αυτό

- Διερεύνηση στόχων ως προς τον επαγγελματικό προσανατολισμό
- Ανοιχτή ερώτηση ενθάρρυνση

Ε: Να, μήπως δεν καταφέρω να ανταποκριθώ και στη δουλειά αλλά και στην οικογένεια... Εντάξει, τα παιδιά δε με χρειάζονται πολύ, αλλά πώς θα είναι να λείπω και πολλές ώρες από το σπίτι, ε.. και με τον άντρα μου.

- Ασαφείς/ συγκρουόμενοι στόχοι
- Δίλημμα, συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Σ: Θέλετε να πείτε πώς θα καταφέρετε να ανταποκριθείτε στους ρόλους της εργαζόμενης, της μητέρας και της συζύγου;

- Διερεύνηση
- Επανάληψη, με τη μορφή ερώτησης

Ε: Ναι

Επιβεβαίωση

Σ: Θέλετε να μιλήσετε λίγο περισσότερο γι αυτό;

Επανάληψη, Ενθάρρυνση

Ε: Αναρωτιέμαι μήπως δεν είμαι αρκετά καλή να τα κάνω

- Αμφιβολία για την ικανότητα εκπλήρωσης των δύο ρόλων: εργαζόμενης – μητέρας
- Έλλειψη αυτοπεποίθησης και εξοικείωσης με την ανάληψη νέων ρόλων – αμφιβάλλει για τον εαυτό της, παρότι προηγουμένως έχει δηλώσει αποφασισμένη να δουλέψει

Σ: Μμ, για να δω αν κατάλαβα, έχετε δηλώσει μέχρι τώρα ότι είστε αποφασισμένη να βρείτε δουλειά, αλλά αμφιβάλλετε αν είστε αρκετά καλή για να τα καταφέρετε, και με την οικογένειά σας και με τη δουλειά. Σκέφτεστε ότι δεν θα είστε πλέον καλή μητέρα αν λείπετε από το σπίτι γιατί θα δουλεύετε;

- Διερεύνηση
- Επανάληψη με τη μορφή ερώτησης
- Ενθάρρυνση, Ανακεφαλαίωση, Ερμηνεία
- Αναφορά στην προτεραιότητα των γυναικών να είναι καλές μητέρες –η εκπλήρωση του παραδοσιακού ρόλου των γυναικών

Ε: Αναρωτιέμαι, πώς θα κάνω τη δουλειά μου και θα είμαι και σωστή μητέρα
Ακούγεται χαζό; Καταλαβαίνετε πως το λέω;

Επιβεβαίωση ενός νέου διλήμματος

Σ: Μμ... σας καταλαβαίνω, δεν σκέφτεστε μόνο εσείς έτσι. Σας προβληματίζει πως θα τα καταφέρετε

- Διερεύνηση
- Παράφραση, Ενθάρρυνση, Υποστήριξη

Ε: Ναι,

Επιβεβαίωση

Σ: Φαίνεται να έχετε την εντύπωση ότι αυτοί οι δύο ρόλοι δεν μπορούν να συνδυαστούν; Τι σημαίνει για σας να είστε σωστή μητέρα και να κάνετε καλά τη δουλειά σας;

Ερμηνεία, Αναπλαισίωση, Επανάληψη

Ε: Εντάξει είναι δύσκολο, να τα έχεις όλα έτοιμα για τα παιδιά, γιατί δεν θα είμαι στο σπίτι, άμα δουλεύω.

Σ: Πριν λίγο αναφέρατε κάποιους ενδοιασμούς για το κατά πόσο θα μπορείτε να είστε σωστή μητέρα, εννοούσατε ότι δεν θα μπορείτε να τα έχετε όλα έτοιμα για τα παιδιά σας (για σας αυτή είναι μια «σωστή» μητέρα;). Πως αντιλαμβάνεστε μια «σωστή» μητέρα;

- Αναζήτηση υποδείγματος
- Προσωπικός απολογισμός –αποσαφήνιση προσωπικών στόχων
- Αναπλαισίωση, Ανακεφαλαίωση, Γενίκευση
- Αναφορά στο ρόλο κι όχι στο πρόσωπο

Ε: ...να είναι κοντά στα παιδιά της και στην οικογένεια.	Προβληματισμός
Σ: Αισθάνεστε ότι αν αρχίσετε να δουλεύετε θα πάψετε να είστε κοντά στα παιδιά;	Αντιμετώπιση κατά πρόσωπο
Ε: Όχι, αλλά κατά μια έννοια ναι	Δηλώνει την εσωτερική της σύγκρουση
Σ: Θα θέλατε να μιλήσετε λίγο περισσότερο γι αυτό;	Ενθάρρυνση
Ε: Τι να πω, δεν ξέρω πως θα το πάρουν και τα παιδιά και ο άνδρας μου...	<ul style="list-style-type: none"> • Συγκεκριμενοποιεί ένα πρόβλημα στην περίπτωση που βρει δουλειά • Αμφιβάλλει, έχει ανάγκη την έγκριση της οικογένειας
Σ: Νομίζετε ότι δεν θα συμφωνήσουν με την επιλογή σας να δουλέψετε;	<ul style="list-style-type: none"> • Αποδοχή του προβληματισμού της • Διερεύνηση αν είναι βάσιμοι οι προβληματισμοί • Η σύμβουλος διερευνά το κατά πόσον της έχουν ήδη εκφράσει την αντίρρησή τους να δουλέψει
Οι ενδοιασμοί αυτοί προκύπτουν όχι αναγκαστικά από πραγματικές συγκρούσεις, αλλά από το γεγονός ότι η ίδια η γυναίκα έχει εσωτερικεύσει τις προσδοκίες που έχουν οι άλλοι από αυτήν. Αυτή η εσωτερική σύγκρουση συνδέεται με την εκπλήρωση πολλαπλών ρόλων και την ιεράρχησή τους που επιβάλλεται κοινωνικά. Είναι συχνό φαινόμενο, οι ίδιες οι γυναίκες να προβάλλουν τον αντίλογο που φαντάζονται ότι θα είχαν οι άλλοι για τις επιλογές τους, ακόμα και στις περιπτώσεις που αυτό δεν ισχύει. Ο πρώτος ρόλος που αναμένεται να εκπληρώσουν οι γυναίκες είναι αυτός της μητέρας, συζύγου. Ο ρόλος της εργαζόμενης συχνά αποτελεί δευτερεύοντα ρόλο.	
Ε: Έχουν συμφωνήσει, αλλά νομίζω ότι δεν έχουν καταλάβει τι θα σημαίνει αυτό για τους ίδιους	Εκφράζει δυσπιστία, πιστεύει ότι δεν συμφωνούν με την επιλογή της
Σ: Τι θα σημαίνει αυτό για τους ίδιους κατά τη γνώμη σας;	Διερεύνηση των συνεπειών
Ε: Θα πρέπει να γίνουν όλοι λίγο πιο ανεξάρτητοι από μένα. Θέλω να πω σε σχέση με το φαγητό, τις συνήθειές τους στο σπίτι, όλα όσα τους προσφέρω.	Συνειδητοποίηση αλλαγών στο οικογενειακό περιβάλλον
Σ: Πολύ ωραία το είπατε, ότι μέχρι τώρα αφιερώνετε το χρόνο σας για να τους προσφέρετε όλα όσα χρειάζονται μέσα στο σπίτι. Φαίνεται ότι είναι σημαντικό για σας να προσφέρετε στην οικογένειά σας. Θα ήθελα να σκεφτείτε τι θα προσφέρετε στον εαυτό σας και στην οικογένειά σας δουλεύοντας.	<ul style="list-style-type: none"> • Αποδοχή του τρόπου που λειτουργεί. • Εστίαση στον εαυτό της • Επισημαίνεται η έννοια της προσφοράς, μέσα στην οικογένεια.

Ε: Ναι, πάλι θα τους προσφέρω κάτι που χρειάζονται, περισσότερα χρήματα, αλλά αισθάνομαι άσχημα που θα λείπω, σαν να τους εγκαταλείπω.

- Αποκάλυψη συναισθήματος
- Ανασφάλεια, ή υπερβολική προσκόλληση της ίδιας στην οικογένεια

Εδώ προσδιορίζεται από τη μια η προσκόλλησή της στον παραδοσιακό ρόλο μητέρας – συζύγου, και των προσδοκιών που ή ίδια νομίζει ή πράγματι έχουν οι άλλοι από αυτή, και από την άλλη η δυσκολία της να αφήσει κάτι που της είναι οικείο για να δοκιμάσει τις δυνατότητές της σε κάτι που της είναι σχετικά άγνωστο. Η/ο σύμβουλος προτείνεται να κατευθύνει τη γυναίκα να δει τρόπους με τους οποίους μπορεί να συμφιλιώσει αυτούς τους δυο ρόλους, να τους διαχειριστεί δημιουργικά προκειμένου να ξεπεράσει το άγχος της, και την ενθαρρύνει να αναζητήσει λύσεις και συμμάχους σε μια νέα προσωπική ισορροπία.

Είναι η περίπτωση που η/ο σύμβουλος καλείται να αναδειξει το θέμα της κατανομής των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα και η οποία συχνά επικαθορίζει τις προσωπικές της επιλογές και ανάγκες.

Σ: Αισθάνεστε να τους εγκαταλείπετε;

Εστίαση στο συναίσθημα

Ε: Όχι, αλλά δεν ξέρω αν αντιλαμβάνονται τι θα σημαίνει για αυτούς.

Σ: Μπορείτε να κάνετε μια συζήτηση μαζί τους γι' αυτό το θέμα, να δείτε πως το σκέφτονται;

- Πρόταση να διευκρινίσει τι σκέφτονται οι άλλοι για το δίλημμα που έχει
- Η σύμβουλος την κατευθύνει να δει αν το δίλημά της είναι πραγματικό

Ε: Αν τους πω ότι θα δουλέψω και ότι θα λείπω από το σπίτι, μπορεί και να αισθανθούν ανακούφιση, γιατί όταν είμαι σπίτι συνέχεια, γκρινιάζω.

Αρχίζει να διαβλέπει μια άλλη πλευρά της απουσίας της

Σ: Γκρινιάζετε; υπάρχει κάτι συγκεκριμένο για το οποίο γκρινιάζετε;

- Εστίαση
- Η «γκρίνια» της προέρχεται από μια δυσαρέσκεια που έχει

Ε: Τι να πω, να θα ήθελα να κάνω κι άλλα πράγματα, δεν αισθάνομαι καλά κλεισμένη στο σπίτι. Δεν έχω κύκλο, ούτε φίλες. Τις φίλες που είχα τις έχω χάσει, γιατί άλλες δουλεύουν με άλλες μένουμε μακριά, και αισθάνομαι αρκετά μόνη μου, τώρα που τα παιδιά λείπουν αρκετές ώρες.

Επιβεβαιώνει τις υποθέσεις της συμβούλου

Σ: ...για να δούμε λοιπόν. Από τη μια λέτε ότι στο σπίτι αισθάνεστε μόνη γιατί τα παιδιά λείπουν και από την άλλη διατάζετε να βρείτε μια δουλειά γιατί νομίζετε ότι η οικογένειά σας, σας χρειάζεται. Αλλά και πάλι δεν είστε σίγουρη αν σας χρειάζεται στο σπίτι συνέχεια, γιατί χωρίς εσάς θα γίνουν πιο ανεξάρτητα τα παιδιά. Επομένως, χωρίς δουλειά ή λιγότερες ώρες στο σπίτι και με δουλειά, η οποία θα σας εξασφαλίζει κι ένα εισόδημα και ένα καινούριο κύκλο ανθρώπων, ίσως; Νομίζετε ότι κάποιος άνδρας θα είχε αυτό το δίλημμα στη θέση σας;

- Ο/η Σύμβουλος αφήνει μια σιωπή για να συνεχίσει η συμβουλευόμενη και μετά μιλάει.
- Της θέτει την έμφυλη διάσταση που έχουν τα διλήμματά της
- Σύνθεση, Ερμηνεία, Αναπλαισίωση, και κατά μέτωπο αντιμετώπιση.

Εδώ πρέπει να επικαλεστούμε τη θεωρητική πλαισίωση που αφορά στη σύγκρουση των ρόλων για τις γυναίκες, δηλαδή ενώ φαίνεται να υπαναχωρεί από την επιθυμία της να δουλέψει, εκφράζει ωστόσο έμμεσα την διστακτικότητά της για τη μετάβαση από το οικείο περιβάλλον της οικογένειας στο άγνωστο για αυτήν περιβάλλον της εργασίας. Οι ενδοισμοί και οι εσωτερικές συγκρούσεις δεν αποτελούν μια ιδιωτική υπόθεση της κάθε γυναίκας αλλά εμπεριέχουν τις προσδοκίες που αφορούν στην κοινωνική της ταυτότητα και ρόλο.

Ε: Τώρα που μιλάμε και είπα τι φοβάμαι και τι αμφιβολίες έχω, δε μου φαίνονται τόσο σημαντικές και νομίζω θα τα καταφέρω όπως κάνουν κι άλλες γυναίκες που δουλεύουν. Ήδη νοιώθω πιο έτοιμη να βρω δουλειά, λέτε να τα καταφέρω;

- Σιγουρεύεται η ίδια και βεβαιώνει το αρχικό της αίτημα να βρει δουλειά
- Αναζητά επιβεβαίωση μιας απόφασης
- Εμπύκωση

Σ: Είναι πολύ σημαντικό που νοιώθετε έτσι και νομίζω ότι θα τα καταφέρετε

- Κλείσιμο με οριοθέτηση του στόχου να βρει δουλειά
- Ενθάρρυνση
- Επιβράβευση, Υποστήριξη



Οι κύριοι λόγοι που πολλές γυναίκες εκτός από άνεργες είναι και κοινωνικά αποκλεισμένες, είναι κοινωνικοί και όχι προσωπικοί.



Η οπτική του φύλου αποτελεί μια σημαντική συνιστώσα της ομαδικής δουλειάς, μιας και τα κοινά ζητήματα που αφορούν στις γυναίκες σχετίζονται με στερεοτυπικές αντιλήψεις των ίδιων και του περιβάλλοντός τους, και δίνεται η ευκαιρία να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας και αναθεώρησής τους στην ομάδα.

Ομαδική Συμβουλευτική

Η διοργάνωση ομαδικών συναντήσεων με τις γυναίκες αποτελεί μια πολύ αποτελεσματική προσέγγιση για τη διαχείριση ζητημάτων όπως οι τεχνικές αναζήτησης εργασίας, η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και η εμπύχωση για την ανάληψη δράσεων και πρωτοβουλιών, μιας και ο ρυθμός εξέλιξης της ομαδικής συμβουλευτικής είναι συντομότερος και η συμμετοχή διακριτικότερη, αφού η κάθε γυναίκα, γίνεται κοινωνός των εμπειριών που έχουν άλλες γυναίκες, έχει καινούρια ερεθίσματα και ακούσματα και μπορεί να εκτεθεί όσο και εαν θέλει, μέσα στην ομάδα. Οι σύμβουλοι, στην ομαδική συμβουλευτική, έχουν πολλές ευκαιρίες και δυνατότητες να εστιάσουν στις στερεότυπες αντιλήψεις σε θέματα φύλου και τον τρόπο που επηρεάζουν τη στάση ζωής, τις αποφάσεις και τις επιλογές των γυναικών, και να αναδείξουν μέσα από αυτή την επεξεργασία-αναθεώρηση, τις δυνατότητες που δημιουργούνται.

Τα συναισθήματα ανασφάλειας και κατωτερότητας των γυναικών που προέρχονται από τις ανισότητες και τις εξαρτήσεις που βιώνουν σε διάφορους τομείς της ζωής τους, **θα πρέπει να είναι επικοινωνήσιμα μέσα σε μια συμβουλευτική διαδικασία, με τρόπο που να διευκολύνει τις γυναίκες να αναγνωρίσουν συμπεριφορές που τις εμποδίζουν να εξελιχθούν** και όχι να αποτελέσουν μια μορφή υπεκφυγής από την προσωπική τους ευθύνη στο να αλλάξουν τη ζωή τους.

Με την έννοια αυτή, η λειτουργία της ομαδικής συμβουλευτικής προσφέρει τη δυνατότητα στις γυναίκες να ξαναδούν τον εαυτό τους μέσα από μian άλλη οπτική γωνία, μέσα από μια έμφυλη διαπαιδαγώγηση και ευαισθητοποίησή τους σε ζητήματα που οι ίδιες θεωρούν δυσλειτουργικά στη ζωή τους. Αυτό είναι απαραίτητο για να προβούν σε πιο συνειδητές αποφάσεις που θα είναι πιο κοντά σ' αυτό που εκείνες επιθυμούν, συνειδητοποιώντας τους περιορισμούς και τις εξαρτήσεις που έχουν αντιμετωπίσει.

Η προσέγγιση με την οπτική του φύλου προσφέρει στη συμβουλευτική ένα πλαίσιο ερμηνείας των διάφορων στάσεων και αντιλήψεων των γυναικών (π.χ. χαμηλή αυτοπεποίθηση, έλλειψη δεξιότητων, προσωπική στασιμότητα κ.α.) όχι μόνο ως απόρροια προσωπικών – εσωτερικών συγκρούσεων, αλλά κι ως αποτέλεσμα οικογενειακών και κοινωνικών συγκρούσεων, στο πλαίσιο των σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα. Συγκρούσεις και διαπραγματεύσεις που καθορίζουν κατά συνέπεια τα περιθώρια εκείνα τα οποία επιτρέπουν την ανάπτυξη αυτονομίας στη διατύπωση προσωπικών στόχων και την ανάληψη δράσης για την εκπλήρωσή τους.

Ο **χώρος της ομαδικής συμβουλευτικής** είναι ο πλέον κατάλληλος για να αναδειχθούν αυτές οι ερμηνευτικές προσεγγίσεις οι οποίες στοχεύουν στο να αποενοχοποιήσουν τις γυναίκες για την ανεργία τους, για τα συναισθήματα μειονεξίας που ενδεχομένως βιώνουν, καθώς και για άλλα συναισθήματα που εμποδίζουν την ενεργή εμπλοκή τους στην αναζήτηση εργασίας.

- Το θέμα της ομαδικής συμβουλευτικής μπορεί να επιλεγεί με **βάση τις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας**, σε περιπτώσεις ιδιαίτερες, για παράδειγμα με πολ-

λές ξένες γυναίκες (μετανάστριες ή παλιννοστούσες) ή γυναίκες χωρίς καθόλου εργασιακή εμπειρία, ή γυναίκες στην πλειοψηφία τους μεγάλης ηλικίας, κ.ο.κ.

- Μπορεί επίσης να επιλεγεί **με βάση το στόχο που έχει τεθεί εκ των προτέρων**, για παράδειγμα την εκμάθηση τεχνικών αναζήτησης εργασίας, θεματική ενότητα την οποία όλες οι γυναίκες που θέλουν να εργαστούν είναι χρήσιμο να παρακολουθήσουν.

Σε ότι αφορά την προσαρμογή της θεματικής ενότητας στις ανάγκες της ομάδας, μπορούν να επιλεγούν ενότητες όπως η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και η ενδυνάμωση των γυναικών να ενεργοποιηθούν στρεφόμενες στην αγορά εργασίας, η αναζήτηση προσόντων και ενδιαφερόντων για γυναίκες μακροχρόνια άνεργες με χαμηλό επαγγελματικό προφίλ (χωρίς τυπικά προσόντα και προηγούμενη καταγεγραμμένη επαγγελματική εμπειρία).

Προτεινόμενες ενότητες ομαδικής συμβουλευτικής που αφορά σε άνεργες που στρέφονται στην αγορά εργασίας μπορεί να είναι θέματα που σχετίζονται **άμεσα** με αυτήν, όπως οι τεχνικές αναζήτησης εργασίας, αλλά και θέματα που σχετίζονται με την εμπύκωση και ενδυνάμωση των γυναικών **πριν** από την αναζήτηση εργασίας, όπως: τα όρια που τίθενται στις προσδοκίες και φιλοδοξίες τους, πρόσφοροι τρόποι αναζήτησης εργασίας, δημιουργική διαχείριση εργασιακής και οικογενειακής ζωής, αυτογνωσία και αποδοχή του εαυτού, θετική αντιμετώπιση εμπειριών και αναζήτηση δεξιοτήτων ζωής, προσόντων κ.α.

Οργάνωση και διεξαγωγή των ομαδικών συναντήσεων:

Κατά την οργάνωση και διεξαγωγή των ομαδικών συναντήσεων με γυναίκες, πρέπει να πάρουμε υπόψη μας τα παρακάτω, τα οποία αφορούν και σε όλες τις υποομάδες, διασφαλίζοντας ευελιξία στην οργάνωση, δηλαδή πότε και πού θα πραγματοποιηθεί, προκειμένου να διευκολύνει και γυναίκες που δυσκολεύονται, λόγω άλλων υποχρεώσεων, κυρίως οικογενειακών, να παρευρεθούν. Έτσι απαιτείται να προσδιορισθεί:

- η χρονική διάρκεια
- ο τόπος συνάντησης και οι κατάλληλες υποστηρικτικές συνθήκες
- η προετοιμασία των θεματικών στις οποίες θα κινηθεί η ομάδα
- η αξιοποίηση εμπειριών για την ανάδειξη ζητημάτων που σχετίζονται ή απορρέουν από έμφυλα στερεότυπες αντιλήψεις και αυτο-αντιλήψεις
- η επιλογή έντυπου υλικού (ασκήσεων, ερωτηματολογίων, κ.λπ.)
- η χρήση παιχνιδιών με ρόλους εναλλασσόμενους από τις συμμετέχουσες και την/τις συμβούλους
- η ανάδειξη και «εργασία» πάνω σε συγκεκριμένα θέματα
- το κλείσιμο, αξιολόγηση της δουλειάς

Διαφοροποίηση στις ομαδικές συμβουλευτικές συναντήσεις με την οπτική του φύλου – Ορισμένα ερωτήματα

Τι είναι αυτό που θα διαφοροποιήσει τη συμβουλευτική σε μια ομάδα, μέσα από την οπτική του φύλου;



Αυτό που θα διαφοροποιηθεί είναι **ο τρόπος που προσεγγίζονται και αναδεικνύονται τα ζητήματα**. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, μας δίνει μια διαφορετική ματιά τόσο επί της διαδικασίας όσο και στον προσδιορισμό των θεμάτων που αναδεικνύονται. Δηλαδή μας δίνει ένα άλλο ερμηνευτικό πλαίσιο για τις αιτίες των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και μας επιτρέπει να εφαρμόσουμε διαδικασίες τέτοιες που θα βοηθήσουν τις γυναίκες να τις κατανοήσουν.

Αυτό το άλλο ερμηνευτικό πλαίσιο σχετίζεται με την κατανόηση της συμπεριφοράς και της στάσης ενός ατόμου μέσα από τις δεσμεύσεις του φύλου του, δηλαδή της κοινωνικής του ταυτότητας. Αυτή η κατανόηση συμβάλλει στην αυτογνωσία και στην ενεργοποίηση της κάθε μιας ατομικά, αλλά κυρίως στο να διαβλέψει την κοινωνική προέλευση που υιοθετημένες (σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό) στάσεις, συμπεριφορές, αξίες και ιεραρχήσεις έχουν, και «επιβάλλονται» στα άτομα ως υποκείμενα σε κοινωνικά κυρίαρχες αντιλήψεις ως προς το ρόλο, την ταυτότητα ή και τον τρόπο συμπεριφοράς τους.

Οι αντιλήψεις φύλου αποτελούν κοινωνικά και πολιτισμικά σχήματα για την ερμηνεία και την απόδοση νοήματος στον κοινωνικό κόσμο και του «εαυτού» μας μέσα σε αυτόν. Η συνειδητοποίηση των διαδικασιών αναπαραγωγής των έμφυλων στερεοτύπων μέσα από την εσωτερικεύσή τους μπορεί να συμβάλει στο να επαναπροσδιορίσει η κάθε γυναίκα τις δυνατότητες της έξω από στερεοτυπικές κοινωνικές «κατασκευές».

Αυτός ο αυτοπροσδιορισμός, αποτελεί ένα βασικό πλαίσιο υποστήριξης των γυναικών που τις παροτρύνει να αποβάλλουν τα συναισθήματα μειονεξίας και κοινωνικής κατωτερότητας προκειμένου να αποκτήσουν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και να διεκδικήσουν με καλύτερους όρους μια θέση στην αγορά εργασίας.

Γιατί τα στερεότυπα φύλου επηρεάζουν τις γυναίκες περισσότερο από τους άνδρες;

Γιατί τους δημιουργεί αισθήματα κατωτερότητας, ανασφάλειας, τις εκθέτει στην ανάγκη ιεράρχησης μεταξύ πολλαπλών και συχνά συγκρουόμενων ρόλων, και τους δημιουργεί αντιφατικά και συγκρουόμενα συναισθήματα για την εκπλήρωσή τους. Αν όλα αυτά θεωρηθούν προσωπικά /ατομικά προβλήματα για την κάθε γυναίκα, είναι πολύ δυσκολότερο να αντιμετωπιστούν, από το αν αναγνωρίσει κανείς την κοινωνική τους προέλευση μέσα από ένα σύστημα άνισης κοινωνικής θέσης και ισχύος. Η συνειδητοποίηση αυτών των θεμάτων δεν δηλώνει αυτόματα και αλλαγή στάσεων

ή συμπεριφορών, αλλά λειτουργεί θετικά στην αυτογνωσία των γυναικών και υποστηρικτικά στην ενεργοποίησή τους για εύρεση εργασίας, μιας και τις αποενοχοποιεί ως προς την «απομάκρυνσή» τους από την οικογένεια ή γενικότερα την αναζήτηση μιας αυτόνομης δράσης.

Είναι λοιπόν σημαντικό για το/τη σύμβουλο να είναι σε θέση να αντιλαμβάνεται και να κατανοεί πρώτα αυτός/η την έννοια και τη σημασία που έχουν τα ζητήματα που τίγονται κατά την επαγγελματική συμβουλευτική, χωρίς να αγνοείται η οπτική του φύλου στην εξέτασή τους. Συχνά δε, είναι δυνατόν η διαδικασία αυτή να «αποκαλύψει» και δικές μας έμφυλες προκαταλήψεις, δίνοντας τη δυνατότητα επανεξέτασης και αναθεώρησής τους.

Ο σκοπός της συμβουλευτικής με την οπτική του φύλου, είναι πρωτίστως, η συνειδητοποίηση της κατανομής των κοινωνικών ρόλων μεταξύ των δύο φύλων, δηλαδή για ποιο λόγο έχουν αυτούς τους διακριτούς ρόλους οι γυναίκες και οι άνδρες μεταξύ τους, τι εξυπηρετούν και με ποιες συνέπειες για το κάθε φύλο ξεχωριστά. Κι αυτό για να βοηθήσει τα άτομα να αλλάξουν τη στάση τους και να μπορέσουν να αξιοποιήσουν δημιουργικά το δυναμικό τους.

Η δουλειά μέσα στην ομάδα αποσκοπεί στο να κάνει τις γυναίκες να μοιραστούν αυτό που κάνουν συμπληρώνοντας ασκήσεις ή παίζοντας σε παιχνίδια ρόλων, αλλά και να τις τονώσει εμπυκλώνοντας και παροτρύνοντάς τες να αναδείξουν τα ζητήματα αυτά, ή και να τις εκπαιδεύσει/προετοιμάσει να διαχειριστούν καταστάσεις που ενδεχομένως θα τους δημιουργήσουν εσωτερικές συγκρούσεις. Συνηθίζεται οι γυναίκες να θεωρούν ότι η αναστολή είναι κατάλληλη γυναικεία συμπεριφορά. Το δυναμικό της ομάδας και η καθοδήγηση της συμβούλου είναι καθοριστικά για την επιτυχή έκβαση της ομαδικής συμβουλευτικής.

Παράδειγμα εργασίας ομαδικής Συμβουλευτικής

Πλαίσιο Λειτουργίας της ομάδας (αριθμός ατόμων, τόπος, χρόνος, συνθήκες, διάρκεια)

Η παρουσίαση της δουλειάς της ομάδας θα πρέπει να γίνει πολύ αναλυτικά ώστε να δημιουργήσει το ενδιαφέρον των επωφελουμένων από την αρχή και να τους/τις παρακινεί να συμμετέχουν. Ο προσδιορισμός των ορίων και των στόχων της ομάδας πρέπει να γίνεται σαφής από την αρχή και να λειτουργεί ως ένα σταθερό πλαίσιο αναφοράς για τις συμμετέχουσες. Το δυναμικό που αναπτύσσεται μέσα στην ομάδα αξιοποιείται για την ανάδειξη του φύλου ως παράγοντα που έχει επηρεάσει τις γυναίκες στις μέχρι τώρα επιλογές τους.

Ο τόπος και ο χρόνος θα πρέπει να είναι προκαθορισμένος και επιλεγμένος ώστε να διευκολύνει τη συμμετοχή των γυναικών.

- Παρουσίαση της θεματικής ενότητας και ενημέρωση των γυναικών από τη/το σύμβουλο για την ομάδα.



Στην φάση της γνωριμίας χρησιμοποιούμε διάφορες ασκήσεις ή παιχνίδια ρόλων για να δημιουργηθεί ένα κλίμα θετικό και ευχάριστο στους/στις συμμετέχοντες/ουσες. Η καταγραφή των αρχικών προσδοκιών κάθε μέλους της ομάδας, μπορεί να αξιοποιηθεί δυναμικά για να «μετρηθεί» η μετατόπιση των απόψεών τους.

- Προσαρμογή των ομαδικών συναντήσεων στις ανάγκες των γυναικών, ώστε να τις διευκολύνει να συμμετέχουν.
- Προσδιορισμός των γυναικών 10 -14 γυναίκες
- Ενδεικτικός αριθμός συνολικών ωρών των συναντήσεων: 12 ώρες, 4 συναντήσεις

Θεματική της ομάδας:

Θεματική Α: «Αναζήτηση προσόντων/ ενδιαφερόντων – Ενίσχυση αυτοπεποίθησης»

Θεματική Β: «Διαχείριση οικογενειακής κι επαγγελματικής ζωής»

Συναντήσεις

(ο χρόνος διεξαγωγής των ασκήσεων για κάθε συνάντηση είναι ενδεικτικός)

Πρώτη συνάντηση

Διάρκεια 3 ώρες

Υποδοχή ομάδας

Ασκήσεις: γνωριμίας, καταγραφής προσδοκιών

Γνωριμία της ομάδας, δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και ασφάλειας, παρουσίαση από τη σύμβουλο του σκοπού της ομάδας και του τρόπου εργασίας συνοπτικά.

Θεματική Α

Ασκήσεις: ποια είμαι, τι μου αρέσει

Επίσης μικρές ασκήσεις με ερωτήσεις ανοικτού τύπου για το «ποια είμαι», «τι μου αρέσει» το οποίο μπορεί να αναφέρεται σε προσωπικά ή επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι ευχάριστες και αποτελούν εισαγωγικές ασκήσεις.

Δίνεται λίγος χρόνος για τη συμπλήρωση τους και στη συνέχεια μπορεί κάθε γυναίκα να παρουσιάσει τον εαυτό της και αυτά που της αρέσουν στην ομάδα.

Κάποιες φορές είναι απαραίτητο να βοηθήσουμε τις γυναίκες να εκφράσουν αυτά που τους αρέσουν, γιατί δεν έχουν μάθει να σκέφτονται μ' αυτόν τον τρόπο.

Εδώ μπορεί να γίνει ομαδοποίηση στα κοινά ενδιαφέροντα που έχουν οι γυναίκες και τα οποία ενδεχομένως προκύπτουν από τις στερεοτυπικές αντιλήψεις για το φύλο και το ρόλο τους.

Θεματική Β

Ασκήσεις: πώς φαντάζομαι την εργασία μου, τι θέλω από τη δουλειά μου, τι θέλει ο/η εργοδότης από μένα, είμαι έτοιμη να ψάξω για δουλειά.

Είναι ασκήσεις καταγραφής προσδοκιών από την εργασία και μπορεί να γίνουν σε αντιπαράθεση μεταξύ τους ώστε να αναδειχθούν οι «αποκλίσεις» προσωπικών προσδοκιών και των προσδοκιών των άλλων από εμένα π.χ. «τι θέλω από τη δουλειά μου» και «τι θέλει ο εργοδότης από μένα», «τι θέλει η οικογένεια από μένα» «τι θέλουν οι άλλοι από εμένα».

Επίσης μπορεί να εφαρμοσθούν οι ασκήσεις που αφορούν στην ετοιμότητα των

γυναικών να βρουν δουλειά και τι μπορούν να κάνουν γι αυτό, με βάση τα σχετικά φύλλα εργασίας που υπάρχουν στην Ενότητα με τις Ασκήσεις.

Δεύτερη συνάντηση

Συμπληρώνουμε ασκήσεις με «αυτά που ξέρω να κάνω». Επειδή αυτό δεν είναι πάντα εύκολο για τις γυναίκες, τις παρασύρουμε να θυμηθούν τι ξέρουν να κάνουν. Αυτή η άσκηση μπορεί να γίνει μαζί με «τι δουλειές έχω κάνει μέχρι τώρα» όπου συνδυαστικά προκύπτουν για τις γυναίκες δεξιότητες και ικανότητες από τη μέχρι τώρα εμπειρία τους.

Τα παιχνίδια ρόλων είναι πολύ βοηθητικά και δίνουν μεγάλη ώθηση στις ομάδες. Η δυσκολία είναι στην αρχή, γι αυτό προτείνεται να ξεκινούν παιχνίδια ρόλων πάνω στις θεματικές που δουλεύονται στην ομάδα με τη συμμετοχή και τις υποδείξεις της συμβούλου.

Θεματική Α

Παιχνίδια ρόλων

Ετοιμάζουμε ένα παιχνίδι ομαδικό που κάθε γυναίκα θα πρέπει να βρει μερικά θετικά χαρακτηριστικά για την ίδια, και μερικά θετικά στοιχεία στις γύρω της. Το παιχνίδι αυτό μπορεί να στηρίζεται είτε σε προγραμματισμένη άσκηση που έχει προετοιμάσει η σύμβουλος, είτε σε ελεύθερη περιγραφή, ανάλογα πως εκτιμά ότι μπορεί να εκφραστεί η ομάδα. Εξηγούμε στις γυναίκες ότι θετικά στοιχεία είναι αυτά με τα οποία θα αναζητήσουμε μια δουλειά, διότι οι εργοδότες για τα καλά και δυνατά σημεία μας θα μας προσλάβουν. Βοηθάμε τις γυναίκες να τα αναζητήσουν και να τα διατυπώσουν. Η ανακοίνωση των θετικών στοιχείων κάθε γυναίκας μπορεί να γίνει εθελοντικά στην ομάδα. Καλό είναι να παρακινούνται οι γυναίκες να εκφράσουν όλες τις σκέψεις και τις εκτιμήσεις τους, και να μην τις αφήσουμε να κρύβονται αφήνοντας κάποιες να μονοπωλούν το χρόνο μέσα στην ομάδα. Η παρότρυνση των γυναικών να μιλούν στην ομάδα για τον εαυτό τους, αποτελεί μια πολύ θετική εμπειρία και σημαντικό στοιχείο ενίσχυσής τους (εμπψύχωση).

Θεματική Β

Παιχνίδια ρόλων

Ετοιμάζουμε, σε συνέχεια του «τι περιμένουν οι άλλοι από μένα», παιχνίδια ρόλων αναπαριστώντας το εργασιακό κι οικογενειακό περιβάλλον. Η σύμβουλος συμμετέχει αρχικά στο παιχνίδι και δίνει κατευθύνσεις ώστε να γίνει αναπαράσταση καταστάσεων (προσομοίωση) για μια εργαζόμενη γυναίκα σε δυο διαφορετικά παιχνίδια, ένα στο χώρο εργασίας κι ένα στο χώρο του σπιτιού. Με βάση το στίσιμο του παιχνιδιού επεξεργαζόμαστε ζητήματα οικογενειακής και εργασιακής ζωής των γυναικών ώστε να προετοιμάσουν τον εαυτό τους για καταστάσεις που αντιμετωπίζουν ή που φαντάζονται ότι θα αντιμετωπίσουν.

Επισημαίνεται και ο στερεοτυπικός τρόπος διαντίδρασης των γυναικών στο χώρο της δουλειάς και στην οικογένεια.

Είναι σύνηθες για τις γυναίκες να υποτιμούν αυτά που έχουν κάνει ή/και αυτά που ξέρουν και χρειάζονται ενθάρρυνση και υποστήριξη για να μιλήσουν ή να «αναγνωρίσουν» ικανότητες, δεξιότητες και προσόντα.



Θεματική Α

Άσκηση: «αισθάνθηκα ικανοποιημένη γιατί μου άρεσε, γιατί τα κατάφερα»

Προετοιμάζουμε στην ομάδα, μια άσκηση σχετικά με τις ασχολίες που είχαν οι γυναίκες στο παρελθόν και από τις οποίες αντλούσαν ικανοποίηση, είτε γιατί τους άρεσαν είτε γιατί τα κατάφεραν. Αυτό μπορεί να αφορά ασχολίες στην προσωπική, κοινωνική ή επαγγελματική ζωή τους (προσωπικός και επαγγελματικός απολογισμός με την οπτική της συναισθηματικής πληρότητας/ικανοποίησης).

Η δυναμική της ομάδας, μας επιτρέπει να επιμείνουμε σε θετικά στοιχεία για τις γυναίκες. Αυτό λειτουργεί ενισχυτικά στην αυτογνωσία και την αυτοπεποίθησή τους.

Θεματική Β

Άσκηση: «γυναίκες έτοιμες για εργασία;»

Προετοιμάζουμε την ομάδα εξηγώντας καλά την άσκηση, δηλαδή παρουσιάζουμε το σενάριο της μιας από τις δυο γυναίκες που αναφέρονται στην άσκηση και τις παροτρύνουμε να μιλήσουν στην ομάδα για το πότε και πως μια γυναίκα αισθάνεται και είναι έτοιμη να ψάξει μια θέση εργασίας.



Η συμβουλευτική σε ομάδα που συμμετέχουν άνδρες και γυναίκες μας προϋδεάζει για μερικές βασικές πτυχές της αλληλεπίδρασης των δύο φύλων. Ας επισημάνουμε ότι οι έμφυλες ταυτότητες των υποκειμένων φέρουν τα χαρακτηριστικά των συμπεριφορών που αποδίδονται στο φύλο τους. Οι αξίες και οι στάσεις έχουν φύλο, οι συμπεριφορές έχουν φύλο και οι ασχολίες έχουν φύλο.

Μικτές Ομάδες και Συμβουλευτική με την οπτική του φύλου

Οι συμπεριφορές ανάλογα με το φύλο στο οποίο προσιδιάζουν είναι όχι μόνο διαφορετικές αλλά και κοινωνικά ιεραρχημένες, με τρόπο που ότι εκπορεύεται από το ανδρικό φύλο τείνει να υπερισχύει, ενώ ότι εκπορεύεται από το γυναικείο φύλο τείνει να υποτιμάται ή και να μειονεκτεί κοινωνικά.

Αυτό θα πρέπει να μας δημιουργεί **ένα πλαίσιο μέσα στη μικτή ομάδα** για τον καταμερισμό των ρόλων, του χρόνου, των συμπεριφορών και τη διεξαγωγή των ασκήσεων, έτσι ώστε να μην μείνει η επεξεργασία των θεμάτων σε πρώτο επίπεδο, των αυτονόητων κοινωνικών προσδοκώμενων, αλλά να προχωρήσει σε μια σε βάθος προσέγγιση, στην οποία αναδεικνύονται τα στερεότυπα φύλου.

Έτσι υπάρχει **ο κοινός στόχος** στη γνωριμία και αποδοχή ευρύτερα του εαυτού και για τα δύο φύλα, ενώ **διαφοροποιείται** σε επιμέρους, ως εξής:

- για τις γυναίκες, προσδιορίζεται στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης
- ενώ για τους άνδρες προσδιορίζεται στην απελευθέρωση από την εικόνα του δυναμικού, δυνατού και ελλειμματικού συναισθηματικά υποκειμένου.

Πρόκειται δηλαδή για **έναν επαναπροσδιορισμό των ταυτοτήτων μέσα στο μικρόκοσμο της ομάδας. Αυτό αποτελεί μια σύντομη διαδικασία επανακοινωνικοποίησης σε διευρυμένους ως προς το φύλο ρόλους.**

Ένα τέτοιο πλαίσιο αναφοράς είναι αναγκαίο για τις/τους συμβούλους που δουλεύουν με μικτές ομάδες, τόσο σε επίπεδο στοχοθεσίας της ομάδας γενικά, όσο και της εστίασης σε διαφορετικές συμπεριφορές μέσα στην ομάδα.

Προσπαθώντας να δώσουμε με συντομία και σαφήνεια τις διαφορετικές αποχρώσεις που έχει η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στη Συμβουλευτική ομαδική δουλειά, για τις γυναίκες και τους άνδρες, επισημαίνουμε τις κατευθύνσεις ανάλογα με το φύλο:

Για τις γυναίκες, στόχος είναι **η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης**: να πιστέψουν στον εαυτό τους, να αναγνωρίζουν το δικαίωμά τους στη ζωή και την εργασία, να ιεραρχούν τις ανάγκες τους σύμφωνα με τις προσωπικές τους πεποιθήσεις και ανάγκες κι όχι με βάση κυρίως τις προσδοκίες του κοινωνικού τους ρόλου.

Για τους άνδρες, στόχος είναι **η εξοικείωση με ρόλους φροντίδας** και έγνοιας για άτομα του οικογενειακού περιβάλλοντος, **η αποδοχή του εαυτού τους** σε ευρύτερους ρόλους από αυτόν του κοινωνικά και οικονομικά επιτυχημένου.



ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ - ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Στην επαγγελματική συμβουλευτική κάθε σύμβουλος έχει στη διάθεσή του/της μεθοδολογικά εργαλεία και τεχνικές που τον/την βοηθούν, χρησιμοποιώντας τα, να προσεγγίζει τους στόχους που θέτει. Είναι πολύ σημαντικό τα εργαλεία και οι τεχνικές που χρησιμοποιεί κάθε σύμβουλος να τον/την κάνουν να αισθάνεται άνετα, και να μπορεί να τα «χειριστεί». Πολλές φορές το πιο κατάλληλο εργαλείο μπορεί να γίνει δυσλειτουργικό για κάποιον/α ο/η οποίος/α αν δεν έχει εξοικειωθεί με αυτό ή δεν εναρμονίζεται με την προσωπικότητά του.

Τα εργαλεία, μπορεί να είναι ασκήσεις γραπτές, προφορικές ή βιωματικές, ερωτηματολόγια, παιχνίδια ρόλων κ.α. Κάθε φορά τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται δεν είναι παρά ένα μέσο για να «ξεδιπλωθεί» η απαραίτητη διαδικασία. Αποτελούν μια αφορμή και προσφέρουν στο/στη σύμβουλο ένα μέσο υποβοήθησης και εξέλιξης της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η οπτική του φύλου στα εργαλεία δεν είναι αυθυπόστατη, δηλαδή δεν μπορεί να πει κανείς υπάρχει ή δεν υπάρχει. Τα εργαλεία είναι το μέσο για να ξεδιπλωθεί, παράλληλα με τον επιμέρους στόχο κάθε άσκησης, η διάσταση του φύλου. Άρα το σημαντικό είναι να μπορεί κανείς να αναγνωρίζει τα στοιχεία που υπεισέρχονται στις αναφορές που αναδεικνύει κάθε άσκηση και αφορούν στο φύλο.

Στα εργαλεία που παραθέτουμε στη συνέχεια έχει προβλεφθεί η αναφορά στο φύλο και επισημαίνεται πριν από κάθε άσκηση. Προτείνεται στις/στους συμβούλους πριν εφαρμόσουν ένα μεθοδολογικό εργαλείο ή μια άσκηση σε άλλους, να το εφαρμόσουν οι ίδιες/οι στον εαυτό τους. Η οπτική του φύλου στα εργαλεία είναι μια αντίληψη και μια άποψη που τα διαπερνά.

Τα εργαλεία χωρίζονται σε 4 ενότητες. Η πρώτη ενότητα στοχεύει κυρίως την αυτογνωσία και την εμπύκωση. Αυτό επιδιώκεται μέσα από τον απολογισμό των εμπειριών που έχουν οι γυναίκες από τυπικές αλλά και άτυπες μορφές εργασίας μέσα από τις οποίες αναζητούν τα θετικά τους στοιχεία, αυτά με τα οποία θα προβάλλουν τον εαυτό τους στην αγορά εργασίας.

Σε κάθε άσκηση παρουσιάζονται χωριστά οι στόχοι της άσκησης και κάποιες οδηγίες για την εφαρμογή της, καθώς και επισημάνσεις σχετικές με το φύλο που απευθύνονται στη σύμβουλο. Το φύλλο εργασίας κάθε άσκησης είναι το μέρος που απευθύνεται στις συμβουλευόμενες.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ - ΑΣΚΗΣΕΩΝ

ΕΝΟΤΗΤΑ Α΄: ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ – ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ

<i>Τίτλος άσκησης</i>	<i>κωδικός</i>
«Απολογισμός Εμπειριών»	ΦΑ1
«Απολογισμός Εμπειριών»	ΦΑ2
«Ποια είμαι»	ΦΑ3
«Αφανείς Δεξιότητες»	ΦΑ4

ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄: ΚΙΝΗΤΡΑ, ΑΞΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

<i>Τίτλος άσκησης</i>	<i>κωδικός</i>
«Πώς φαντάζομαι την εργασία μου»	ΦΒ1
«Άσκηση κινήτρων για εργασία»	ΦΒ2
«Άσκηση προσδοκιών και αξιών»	ΦΒ3
«ΑΝ»	ΦΒ4

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ΄: ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

<i>Τίτλος άσκησης</i>	<i>κωδικός</i>
«Έτοιμη;»	ΦΓ1

ΕΝΟΤΗΤΑ Δ΄: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ

<i>Τίτλος άσκησης</i>	<i>κωδικός</i>
Σενάριο Α΄ - Γεωργία	ΦΔ1
Σενάριο Β΄ - Νίκη	ΦΔ2
Σενάριο Γ΄ - Κατερίνα	ΦΔ3
Σενάριο Δ΄ - Ανδριάντα	ΦΔ4

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

Απολογισμός εμπειριών

Αναζήτηση προσόντων – ενδιαφερόντων

Διευκρινίσεις:

Δίνουμε κατευθύνσεις στην ομάδα. Στο πρώτο φύλλο εργασίας, κάθε γυναίκα συμπληρώνει με βάση τις εμπειρίες της ζωής της, είτε από το χώρο της οικογένειας είτε από το χώρο εργασίας, είτε από οποιοδήποτε άλλο χώρο, έχει κάνει πράγματα, έχει ασχοληθεί με κάτι το οποίο της πρόσφερε ικανοποίηση. Η ικανοποίηση μπορεί να είναι είτε γιατί κάτι της άρεσε πολύ, είτε γιατί τα κατάφερε κι αισθάνθηκε ικανοποιημένη από την επιτυχία της, είτε γιατί αυτό είχε θετική απήχηση στους γύρω και της πρόσφερε κοινωνική καταξίωση, είτε γιατί της πρόσφερε οποιοδήποτε προσωπικό όφελος.

Είναι βασικής σημασίας στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης κι αυτοεκτίμησης καθώς και τη διερεύνηση των κινήτρων που έχει κάθε γυναίκα για επιτυχίες στη ζωή της.

Στη συνέχεια, στο δεύτερο φύλλο εργασίας, με βάση αυτές τις ασχολίες, καταγράφουμε και το λόγο που της πρόσφερε ικανοποίηση, και κατευθύνουμε την ομάδα να καταγράψει ενδιαφέροντα, ικανότητες, προσωπικά χαρακτηριστικά και γενικά προσόντα που προκύπτουν από αυτές. Αφού μιλήσουν η κάθε γυναίκα για τον εαυτό της, μπορούμε να επιτρέψουμε τη συμπλήρωση θετικών στοιχείων κι από τα άλλα μέλη της ομάδας.

Μετά από αυτήν την άσκηση και σε συνέχεια της προηγούμενης, κάθε γυναίκα θα έχει περιγράψει στοιχεία του επαγγελματικού της προφίλ, τα οποία θα είναι χρήσιμα στην επόμενη φάση της αναζήτησης εργασίας.

Επισήμανση – οπτική του φύλου



Όπως προκύπτει από διάφορες θεωρίες οι γυναίκες κάνουν παραδοχές για αυτά που τις ικανοποιούν και τις ενδιαφέρουν, σύμφωνα με το φύλο τους. Δηλαδή, συχνά οι γυναίκες στρεβλώνουν τις προτιμήσεις τους ώστε να ανταποκρίνονται στις προσδοκίες που η οικογένεια, το περιβάλλον και η κοινωνία έχει από αυτές.

Γι αυτό, η παραπάνω άσκηση, αποτελεί έναν πλούσιο χώρο για την αναζήτηση



ενδιαφερόντων, προσόντων κι ικανοτήτων, οι οποίες θα πρέπει θα εισχωρήσουν λίγο περισσότερο στο βάθος της ατομικότητας της κάθε γυναίκας και να μην μείνουν στην πρώτη, επίπεδη, και κοινωνικά παραδεκτή παραδοχή για την κάθε μια.

Όλα αυτά, η σύμβουλος θα πρέπει να τα αντιλαμβάνεται, με τρόπο που σε κάθε παραδοχή των γυναικών, να έχει υπόψη της την έμφυλη διαφοροποίηση (παραμερίζει το πέπλο του φύλου της κάθε γυναίκας) και να αναπλαισιώνει αυτές τις παραδοχές, ακόμα κι αν χρειάζεται, με την αντιμετώπιση κατά πρόσωπο, να υπαινίσσεται τις συγκρούσεις, βοηθώντας να βλέπει κάθε γυναίκα, ότι το ατομικό είναι κοινωνικό και το κοινωνικό εκλαμβάνεται ως ατομικό.

Η αντιμετώπιση κατά πρόσωπο και η αναπλαισίωση, αποτελούν συμβουλευτικές δεξιότητες επιρροής, σύμφωνα με τους Ivey, Gluckstern, Bradford.





αισθάνθηκα ικανοποιημένη όταν ασχολήθηκα με...	διότι...			Μου άρεσε /Βρήκα ενδιαφέρον	1
1. συνεχίζω τη φράση	συνεχίζω τη φράση			Τα κατάφερα	2
				Με επιβράβευσαν οι άλλοι	3
2.				Κέρδισα χρήματα	4
				Αναγνωρίστηκε η αξία μου	5
3.				Κατάλαβα ότι είμαι ικανή	6
				Έμαθα καινούρια πράγματα	7
4.				Γνώρισα ανθρώπους	8
				Πέρασα ευχάριστα	9
5.				Δεν είχα τίποτα άλλο να κάνω	10
				Άλλο:	11



Ασχολίες που κατέγραψα	Ενδιαφέροντα που προκύπτουν	Ικανότητες που χρησιμοποίησα	Προσόντα που έχω
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

«Ποια Είμαι»

Η άσκηση στοχεύει να δείξει σε κάθε ένα/μία χαρακτηριστικά που τον/την διακρίνουν, ή τον/την χαρακτηρίζουν. Κινείται σε δύο κατευθύνσεις χαρακτηριστικών, σε αυτά που έχω και αυτά που δεν έχω. Υπάρχει ενδιάμεση κατηγορία με χαρακτηριστικά που λίγο μου ταιριάζουν.

Η συμπλήρωση δεν είναι απαραίτητο να εστιάσει στα 5 κάθε φορά επίθετα, αλλά οπωσδήποτε δεν μπορεί να είναι 10, ούτε ένα. Θα πρέπει να θεθεί ένα κανόνας το λιγότερο 3 και το περισσότερο 6 επίθετα.

Έχει σημασία να γίνει η άσκηση στην ομάδα για να μπορεί να γίνει ομαδοποίηση των χαρακτηριστικών των γυναικών με βάση το στερεότυπο του φύλου και αντίστοιχα των ανδρών.

Είναι σημαντικό να γίνει από τη σύμβουλο η επισήμανση και η ενθάρρυνση για διεύρυνση των ταυτοτήτων ως προς το φύλο, ιδιαίτερα στην περίπτωση που άτομα στην ομάδα καταγράφουν χαρακτηριστικά διαφοροποιημένα ως προς το φύλο.

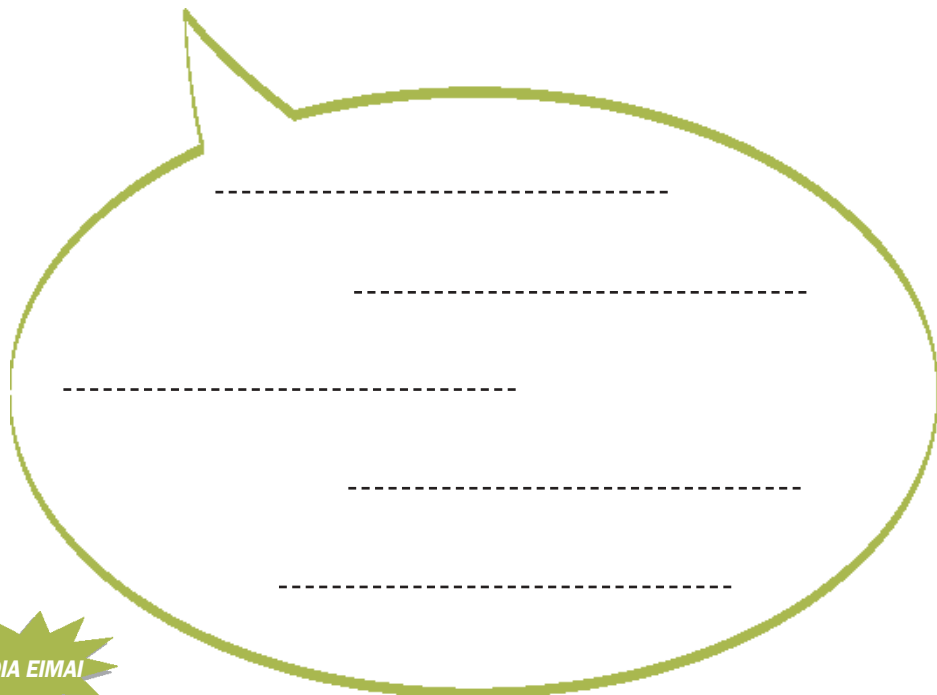


Χρησιμοποιώ 5 επίθετα που ταιριάζουν πολύ σε μένα:



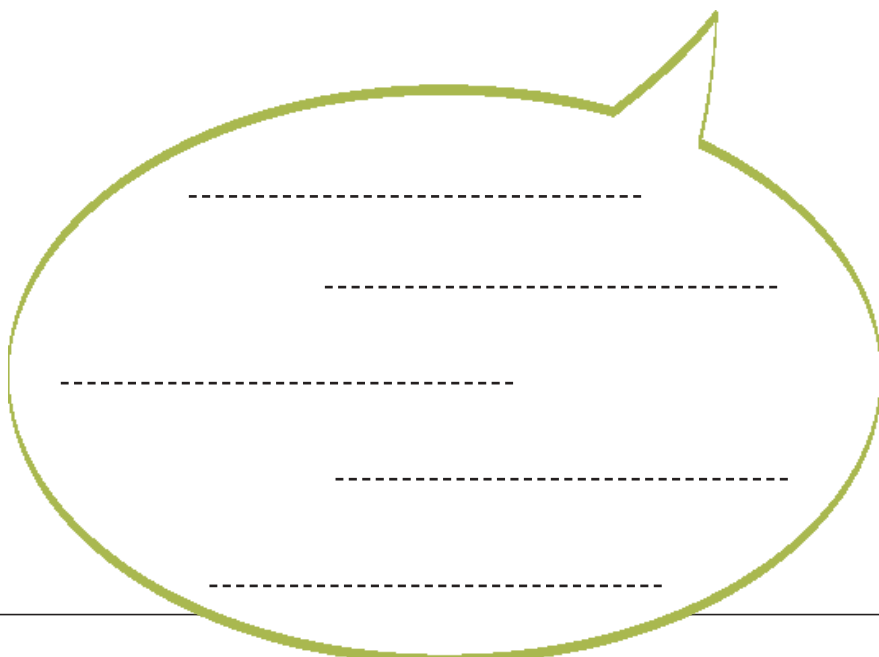
ΠΟΙΑ ΕΙΜΑΙ

Γράφω 5 επίθετα που μου ταιριάζουν λίγο



ΠΟΙΑ ΕΙΜΑΙ

Γράφω 5 επίθετα που δεν μου ταιριάζουν καθόλου



ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 3
ΚΩΔΙΚΟΣ ΦΑ3

ΕΝΟΤΗΤΑ Α': ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΜΠΕΙΡΙΩΝ - ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ



ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

«Εμπειρία σε αφανείς θέσεις εργασίας»

Η συγκεκριμένη ενότητα ασκήσεων έχει εκπονηθεί κι εφαρμοστεί σε πρόγραμμα επιμόρφωσης συμβούλων⁵ για να δουλέψουν με γυναίκες που έχουν απασχοληθεί σε «αφανείς» θέσεις εργασίας, δηλαδή εργάσθηκαν χωρίς να αναγνωρίζεται τόσο από το εργασιακό περιβάλλον όσο και από τον/την ίδιο/α ως εργασία, αντίθετα θεωρείται περιστασιακή, βοηθητική και στο πλαίσιο των οικογενειακών σχέσεων και είναι συνήθως και ανασφάλιστη. Αφορά κατά κύριο λόγο τα «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη» οικογενειακών επιχειρήσεων, στη μεγάλη πλειοψηφία τους γυναίκες,

Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει τρία φύλλα εργασίας, (το πρώτο είναι αυτό που ακολουθεί, (ΦΑ4) που το κάθε ένα ασχολείται με διαφορετικό τρόπο με τον επαγγελματικό απολογισμό των γυναικών στο τι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν κάνει και με τι δεξιότητες, ικανότητες και προσωπικά χαρακτηριστικά σχετίζονται ή έχουν αποκτήσει οι γυναίκες μέσα από αυτές. Ξεχωριστό φύλλο αποτελεί η ιεράρχηση των κινήτρων για εργασία, που μπορεί να έχουν οι γυναίκες στην ενότητα Β (άσκηση ΦΒ2 και ΦΒ3).

Τα φύλλα εργασίας που αφορούν στην αφανή απασχόληση των γυναικών μπορούν να τα δουλέψουν οι σύμβουλοι με γυναίκες που φαίνεται να μην έχουν προηγούμενη τυπική επαγγελματική εμπειρία. Η παρακίνηση των γυναικών να ανακαλέσουν και να διατυπώσουν τέτοιες δραστηριότητες λειτουργεί ως εμπύχωση και ενθάρρυνση των γυναικών και αυξάνει την αυτοεκτίμησή τους. Θα έχει καλύτερα αποτελέσματα αν εφαρμοστεί σε ομαδική εργασία ώστε να λειτουργήσει θετικά και για όλες τις γυναίκες.

5. Από το ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ στο πλαίσιο της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL I «MEVEL», 2003 - 2004



«Αφανείς» Δεξιότητες

Μέχρι τώρα... επαγγελματική εμπειρία

Σε τι επαγγέλματα, και σε τι θέσεις εργασίας έχετε απασχοληθεί κατά καιρούς (αναφέρετε αναλυτικά όσον το δυνατόν περισσότερες και καταγράψτε)

Η δουλειά που έκανα

σε τι επαγγελματικό χώρο απασχολήθηκα

.....
.....
.....

τι ακριβώς δουλειά, ή δουλειές, έκανα

.....
.....
.....
.....
.....

δεξιότητες

γνώσεις

**προσωπικά
χαρακτηριστικά**



ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

«Πως φαντάζομαι την εργασία μου»

Διευκρινίσεις

Είναι μια άσκηση που άπτεται ταυτόχρονα πολλών θεμάτων που αφορούν στα κίνητρα, τις αξίες και τις προσδοκίες από την εργασία, ενώ ταυτόχρονα αναδεικνύει και ζητήματα που σχετίζονται με τις προσδοκίες του κοινωνικού τους ρόλου και τα στερεότυπα του φύλου.

Είναι πιο ενδιαφέρον να αφήσουμε τα άτομα να εκφράσουν οτιδήποτε, μια και η φαντασία είναι ο τίτλος της άσκησης. Σε επίπεδο φαντασίας είναι αποδεκτό να εκφραστεί οτιδήποτε.

Επισημαίνουμε αξίες, κίνητρα, προσδοκίες και διερευνούμε ενδιαφέροντα, ικανότητες.

Χρησιμοποιώ τη φαντασία για να περιγράψω μια ενδεχόμενη πραγματικότητα.

Η άσκηση **έχει στόχο επίσης να συνδέσει αυτό που έχουν στο μυαλό τους με πραγματικούς χώρους, αλλά και την πραγματικότητα της αγοράς εργασίας.**

Τα άτομα παίρνουν γνώσεις για διάφορους εργασιακούς χώρους και φαντάζονται τον εαυτό τους μέσα σ' αυτούς. Αυτό αποτελεί σύμφωνα με κάποιες θεωρίες το πρωταρχικό στάδιο στη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού, το στάδιο της φαντασίας/προβολής.

Στην άσκηση αυτή μιλάμε για εργασιακούς χώρους, συνθήκες εργασίας, περιβάλλον, ωράριο κι ότι μπορεί να αφορά στο χώρο της δουλειάς, αλλά και στον εαυτό μας. Η άσκηση μπορεί να επικεντρωθεί, ανάλογα με το δυναμικό της ομάδας, είτε σε θέματα πληροφόρησης των επαγγελματικών χώρων, είτε σε θέματα αυτογνωσίας, κινήτρων και αξιών για την εργασία. Σε κάθε περίπτωση όμως, η οπτική του φύλου αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την προσέγγιση τους.



Πως φαντάζομαι την εργασία μου

Τι εργασία να είναι

Πως να είναι ο χώρος

Πως να είναι οι άλλοι άνθρωποι που εργάζονται εκεί

Το ωράριο

Η μετακίνηση για να πάω στο χώρο εργασίας (τι μέσα χρησιμοποιώ)

Τι δουλειές γίνονται σ' αυτό το χώρο – τι θέσεις εργασίας υπάρχουν

Τι κάνουν οι γυναίκες

Τι κάνουν οι άνδρες

Τι φαντάζομαι να κάνω στο χώρο



Άσκηση κινήτρων για εργασία

Ιεραρχείστε τις παρακάτω προτάσεις από το 1- 6, βάζοντας 1 σ' αυτό που είναι πιο σημαντικό για σας.

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω για να μπορώ να έχω δικά μου λεφτά

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω γιατί πρέπει να στηρίξω την οικογένειά μου

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω γιατί θα με υπολογίζουν οι άλλοι

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω για να αποφύγω δυσάρεστες συνέπειες

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω για να πραγματοποιήσω κάποιες επιθυμίες μου

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω για να μάθω καινούργια πράγματα

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω για να αισθάνομαι χρήσιμη

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω γιατί θα αναπτύξω τις ικανότητές μου ακόμη περισσότερο

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω για να γνωρίσω ανθρώπους

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω για να έχω κάτι να κάνω

Είναι σημαντικό για μένα να δουλεύω για να αναγνωριστούν οι ικανότητές μου και η αξία μου



Άσκηση προσδοκιών και αξιών

Συμπλήρωσε τις φράσεις με κάτι που σε εκφράζει:

(η συγκεκριμένη άσκηση, αφορά στην επαγγελματική συμβουλευτική με γυναίκες που έχουν απασχοληθεί σε αφανείς θέσεις εργασίας και γι αυτό επισημαίνεται η αναγνώριση της δουλειάς, και δεν παραπέμπει αποκλειστικά στην τυπική αναγνώριση)

Όταν αναγνωρίζεται η δουλειά που κάνεις, είσαι

Όταν αναγνωρίζεται η δουλειά που κάνεις, έχεις

Όταν αναγνωρίζεται η δουλειά που κάνεις νοιώθεις,

Όταν αναγνωρίζεται η δουλειά που κάνεις, κερδίζεις



ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

«Κίνητρα - Αξίες - Προσδοκίες»

Κατευθύνσεις για το/τη σύμβουλο

Η άσκηση που ακολουθεί, είναι μια άσκηση για να προσεγγίσει ο/η σύμβουλος την ιεράρχηση των προσδοκιών από την εργασία, με δεδομένο το ενδιαφέρον που έχει γι αυτήν ο/η επωφελούμενος. Δεν εξετάζονται εδώ τα δεδομένα που αφορούν στον/στην επωφελούμενο/η, δηλαδή αν έχει απόλυτη ανάγκη να εργαστεί σε οποιαδήποτε εργασία και με οποιαδήποτε αμοιβή, ούτε ο χρόνος μετακινήσεων που συνεπάγεται η συγκεκριμένη εργασία, αλλά στοχεύει σε μια πρώτη φάση να εξετάσει τη λήψη της απόφασης και τη διαφοροποίηση ενδεχομένως μεταξύ ανδρών και γυναικών. Υπάρχουν δύο τρόποι να απαντήσει κάποιος, να πει τη γνώμη του/της ή να πει τι νομίζει ότι κάνουν οι γυναίκες και οι άνδρες.

Στοχεύει στο να αναδείξει τη διαφορετική στάση των γυναικών και των ανδρών απέναντι στην εργασία και τον τρόπο που αυτοί/ες αποφασίζουν, αλλά και να βοηθήσει τους/τις συμβούλους να διαχειριστούν μέσα από μια άσκηση, περιπτώσεις επωφελούμενων που ναι μεν δηλώνουν ότι θέλουν οποιαδήποτε δουλειά αλλά αυτό δεν επιβεβαιώνεται με τη στάση τους και τις επιλογές που κάνουν. Τους φέρνουμε λοιπόν αντιμέτωπους/ες με αποφάσεις που παίρνουν ή δεν παίρνουν, και πως διαχειρίζονται τις όποιες επιλογές τους.

Στην περίπτωση που η απάντηση είναι ότι θα το σκεφτόταν, είναι ενδιαφέρον να δούμε ποια είναι τα διλήμματα των γυναικών και των ανδρών, σε σχέση με το ωράριο, την απόσταση, κ.α που σχετίζονται με την εργασία.

Η άσκηση μπορεί να γίνει ατομικά ή ομαδικά και μπορεί να δοθεί σε άνδρες και γυναίκες.

Μπορεί επίσης να προεκταθεί –και σε άτομα που δεν έχουν σαφή προσανατολισμό– να τους/τις κατευθύνουμε να φανταστούν και να περιγράψουν τι θα ήταν αυτή η θέση που θα τους/τις ενδιέφερε πολύ.

Προσοχή Εδώ μπορεί να προσεγγιστεί και το δίλημμα μεταξύ της διατήρησης του δικαιώματος στην κάρτα ανεργίας για μια χαμηλόμισθη θέση εργασίας, (που έχει εκφραστεί ως αντεπιχείρημα στην εύρεση μιας όχι και πολύ επιθυμητής εργασίας). Μπορείτε να σκεφτείτε πως θέλετε να το διαχειριστείτε αυτό ανά περίπτωση.



Τι θα έκανα

αν

Έβρισκα μια δουλειά που με ενδιαφέρει πολύ, δεν έχει αρκετά χρήματα, μπορώ ωστόσο να την κάνω ευχάριστα.

- Θα πήγαινα χωρίς να το σκεφτώ
- Θα το σκεφτόμουν πολύ αλλά τελικά θα πήγαινα
- Θα το σκεφτόμουν
- Θα έψαχνα περισσότερες πληροφορίες για να αποφασίσω
- Δεν θα το σκεφτόμουν καθόλου και δεν θα πήγαινα
- Κάτι άλλο,

Α' τρόπος απάντησης

Τι θα κάνατε εσείς στη θέση του/της

.....

.....

.....

.....

Β' τρόπος απάντησης

Τι θα απαντούσε, κατά τη γνώμη σας, ένα άνδρας

.....

.....

.....

.....

Τι θα απαντούσε, κατά τη γνώμη σας, μια γυναίκα

.....

.....

.....

.....

προέκταση της άσκησης

περιγράψτε, αν θέλετε αυτή τη δουλειά

.....

.....

.....

.....



ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

«Επαγγελματική Ετοιμότητα - Επικοινωνία»

Η άσκηση στοχεύει στο να διερευνήσει την ετοιμότητα των γυναικών να βρουν δουλειά, αλλά και παράλληλα να εκπαιδεύσει τις γυναίκες να παρατηρούν τις συνέπειες από την επικοινωνία τους με τους άλλους. Προτείνεται να γίνει σε ομάδα.

Προτείνεται κάθε άτομο να διαβάσει και να συμπληρώσει σιωπηλά την άσκηση, και στη συνέχεια να συζητηθεί στην ομάδα.

Η συγκεκριμένη άσκηση θέλει να επισημάνει τη σημασία και τη σπουδαιότητα που έχει η διάθεση της γυναίκας κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Είναι καλό να αφήσουμε τις γυναίκες να εκφράσουν με το σώμα τους και την κίνηση διαφορετικές διαθέσεις, π.χ. όταν αισθάνονται αβέβαιες, αμήχανες, πολύ σίγουρες για κάτι.

Ας δουλέψουμε με τις διάφορες αποχρώσεις, για παράδειγμα τη διαφορά ανάμεσα σε μια γυναίκα αποφασισμένη να διεκδικήσει τη θέση και σε μια γυναίκα που πιστεύει ότι δεν την αξίζει τη θέση. Κάνετε εμφανείς τις διαφορές στη στάση του σώματος, και τα μη λεκτικά μηνύματα, και ζητήστε τους να διαλέξουν ποια γυναίκα θα προσλάμβαναν οι ίδιες. Θέστε ερωτήματα του τύπου «γιατί είναι αμήχανη» «τι σημαίνει γι αυτήν να βρίσκεται σ' αυτή τη θέση», «είναι περήφανη κάποια που ψάχνει δουλειά ή μήπως θα έπρεπε να ντρέπεται;»



ΕΤΟΙΜΗ;

Ξεκινάτε το πρωί να πάτε σε μια συνέντευξη εργασίας στην οποία σας έχει πιέσει πολύ η σύμβουλος να το κάνετε. Κατά βάθος πιστεύετε ότι δεν θα σας πάρουν στη δουλειά. Στο δρόμο συναντάτε μια φίλη σας που σας ομολογεί ότι βρίσκεται στην ίδια ακριβώς κατάσταση. Τι κάνετε;

- χαίρεστε που βρήκατε κάποια να σας καταλάβει και πηγαίνετε για καφέ μαζί της για να μιλήσετε για αυτό που σας συμβαίνει και ξεχνάτε εντελώς το ραντεβού
- την καλείτε για καφέ για να μιλήσετε για αυτό που σας συμβαίνει για να χαλαρώσετε και μετά τρέχετε να πάτε στο ραντεβού
- μιλάτε λίγο για το τρακ και την αγωνία σας, της λετε πόσο την καταλαβαίνετε, της εύχεστε καλή επιτυχία και φεύγετε να προλάβετε
- κάνετε ότι πάτε για ψώνια και την κοιτάτε αμήχανα γιατί αναγκάζεται να περάσει τέτοια ταλαιπωρία για να βρει δουλειά, και γυρνάτε σπίτι σας
- κάνετε ότι πάτε για ψώνια και την κοιτάτε αμήχανα γιατί αναγκάζεται να περάσει τέτοια ταλαιπωρία για να βρει δουλειά, και σκέφτεστε ότι θα τα καταφέρετε τελικά, γιατί εσείς δεν είστε σαν κι εκείνη.

Σχολιάστε τι θα κάνετε και γιατί

.....
.....
.....

Πως αισθάνεστε, τι σκέφτεστε

.....
.....
.....

Τελικά τί γίνεται στη συνέντευξη; Μπορεί η στάση σας να επηρεάσει το αποτέλεσμα της συνέντευξης και γιατί, τί αλλάζει;

**Κάνετε παιχνίδι ρόλων
στη φάση αυτή**



Γυναίκες έτοιμες για εργασία;

**Λύστε το μυστήριο...
«ποια από τις παρακάτω γυναίκες
θα βρει δουλειά
και δικαιολογήστε την απάντησή σας»**

γυναίκες έτοιμες για δράση;



ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

«Επαγγελματική Ετοιμότητα»

Η άσκηση στοχεύει στο να διερευνήσει την ετοιμότητα των γυναικών να βρουν δουλειά. Αρχικά διερευνά τις γνώσεις που έχει κάθε γυναίκα για το χώρο εργασίας

Επίσης διερευνά την εντύπωση που έχουν οι γυναίκες για τα επιτυχημένα βήματα προκειμένου να βρουν δουλειά. Τις ωθεί να μιλήσουν για την ανεργία υποθετικών προσώπων, και με αφορμή αυτό να διατυπώσουν και να διερευνήσουν τη δική τους ετοιμότητα. Τι είναι έτοιμες οι ίδιες να αναγνωρίσουν ως δυσκολία στο να βρουν δουλειά και πως μπορούν να την αντιμετωπίσουν. Στις περιπτώσεις που αναφέρονται στα Φύλλα Εργασίας δουλεύουν οι γυναίκες, κι είναι αυτά που δίνονται στην ομάδα. Μπορούμε να επιλέξουμε ανάλογα με την ομάδα, την περίπτωση που θα τους δώσουμε. Ανάλογα με τη διάρκεια και το χρόνο της ομάδας μπορούμε να δώσουμε την περίπτωση που θα βοηθήσει τη συγκεκριμένη ομάδα, ή να δώσουμε περισσότερες από μία περιπτώσεις. Στα σημεία που ζητείται να εκφράσουν οι γυναίκες τι μπορεί να κάνει η γυναίκα του παραδείγματος, μπορούμε να τις κατευθύνουμε στο να κάνουν ένα διαχωρισμό σε αυτά που είναι **απαραίτητα** για να βρει κάποια δουλειά και σε αυτά που θα τη βοηθήσουν **επιπρόσθετα** χωρίς να είναι ωστόσο αναγκαία.

A' Σενάριο: Γεωργία

Η περίπτωση της Γεωργίας είναι μάλλον μια εύκολη περίπτωση αν κάνει τα σωστά βήματα. Μερικά βήματα ενδεικτικά σημαντικά είναι το να μάθει υπολογιστή, να αναζητήσει την απόκτηση εμπειρίας, να ενημερωθεί για τους κλάδους που μπορεί να δουλέψει, π.χ. σε λογιστήριο, σε γραφείο οικονομικών μελετών, κ.λπ. να ξεκαθαρίσει τι την ενδιαφέρει περισσότερο, να εντοπίσει ενδεχόμενη αγορά εργασίας. Οποσδήποτε όμως χρειάζεται καθοδήγηση κι εκπαίδευση στο πως ψάχνουμε για δουλειά, τι προβάλλουμε, πως διαχειριζόμαστε τις αδυναμίες μας, ποια είναι τα δυνατά σημεία της Γεωργίας. Εδώ ανοίγουμε ένα ενδεχόμενο για ατομική δουλειά με τη Γεωργία, της επαγγελματικής εμπειρίας που μπορεί να έχει και την έχει ξεχάσει. Τελευταίο και κυριότερο η Γεωργία χρειάζεται ενθάρρυνση κι υποστήριξη για να κάνει οτιδήποτε, επειδή η μακροχρόνια απουσία της από χώρους εργασίας της έχουν δημιουργήσει τα ανάλογα συναισθήματα. Εφόσον έχουν γίνει όλα αυτά η Γεωργία πρέπει να κινητοποιηθεί και να ασχοληθεί συστηματικά με την αναζήτηση εργασίας.

Πως δουλεύουμε στην ομάδα

Παρουσιάζουμε τη Γεωργία στην ομάδα. Καλούμε να ιεραρχήσουν τους λόγους για τους οποίους δεν βρίσκει δουλειά. Δίνουμε έμφαση και συζητάμε γιατί έχουμε δώσει έμφαση και μας φαίνεται σημαντικός κάποιος λόγος, και αφήνουμε τις γυναίκες να συνομιλήσουν. Συντονίζουμε τη συζήτηση και παρεμβάλλουμε την οπτική του φύλου όπου απαιτείται από την εξέλιξη της. Δεν υπάρχει σωστή και λάθος ιεράρχηση, κάθε απάντηση θεωρείται ως αφετηρία για να μιλήσουν οι γυναίκες για το θέμα.

B' Σενάριο: Νίκη

Η Νίκη είναι μια περίπτωση ανθρώπου πολύ κινητοποιημένου να βρει δουλειά, διότι η δουλειά την βοηθά να αισθάνεται νέα και ζωντανή. Βέβαια της καλύπτει μια ανάγκη για κοινωνικότητα και δράση. Εδώ χρειάζεται



διερεύνηση κατά πόσο η Νίκη έχει ανάγκη για τη δουλειά, ή έχει ανάγκη από άλλες κοινωνικές δραστηριότητες οι οποίες θα την έκαναν να αισθάνεται καλύτερα. Είναι ο άνθρωπος που θα μπορούσε να αναλάβει εθελοντική δράση και να καλύψει το κενό που αισθάνεται. Εδώ λοιπόν θέλει μια πολύ διεξοδική διερεύνηση του αιτήματος που πραγματικά έχει και ανάδειξη των αναγκών της και των αιτιών που την ωθούν στην αρχική πρόθεσή της να βρει δουλειά για να κάνει κάτι.

Πως δουλεύουμε στην ομάδα

Δουλεύουμε στην ομάδα, με τις απόψεις των γυναικών για το πως μπορεί να βοηθηθεί η Νίκη.

Γ' Σενάριο: Κατερίνα

Η Κατερίνα είναι μια μάλλον δύσκολη περίπτωση για άμεση ένταξη στην αγορά εργασίας. Δεν έχει μόνο άμεση ανάγκη να βρει δουλειά, αλλά έχει ανάγκη να βρει και τον εαυτό της, διότι έκανε επιλογές που την έχουν απομονώσει. Έχει βιώσει για πολλά χρόνια όλα τα συναισθήματα μιας γυναίκας που δεν την καταλαβαίνουν οι άλλοι, οι γονείς, ο άνδρας της και τώρα το παιδί της. Παρουσιάζει συμπτώματα κοινωνικής φοβίας, νομίζει ότι όλοι την απορρίπτουν, μπορεί και η ίδια να απορρίπτει πια τις επιλογές που έκανε, ωστόσο δεν κάνει τίποτα για να βρει δουλειά κι εμφανίζει μια απραξία και κοινωνική απάθεια. Έχει μια ευρύτητα γνώσεων (κοινωνική μόρφωση), άσχετα αν δεν έχει το πτυχίο της, και δεν μπορεί να σκεφτεί απολύτως τίποτα που θα την έκανε να βρει δουλειά. Έχει πολύ χαμηλή αυτοεκτίμηση και φυσικά νομίζει ότι δεν πρόκειται κανείς να την προσλάβει. Πιστεύει ότι δεν έχει καθόλου προσόντα. Είναι όμως δυνατόν να μην έχει;

Ας δούμε, πώς αυτή η γυναίκα, περισσότερο από κάθε άλλη είναι σε πολύ μειονεκτική θέση, γιατί έχει πιστέψει ότι δεν αξίζει τίποτα. Από την άλλη έχει άμεση ανάγκη για δουλειά. Χρειάζεται πολύ μεγάλη υποστήριξη κι αποδοχή ώστε να καταφέρει να αναζητήσει και να βρει η ίδια τα θετικά της στοιχεία με τα οποία θα μπορούσε να διεκδικήσει μια θέση στην αγορά εργασίας. Πρωτίστως όμως χρειάζεται να εκτιμήσει η ίδια τον εαυτό της και να δει ότι ποτέ δεν είναι αργά να κάνει άλλες επιλογές. Η κοινωνική της απομόνωση κι αφοσίωση/ προσκόλληση στο παιδί της την έχουν πείσει ότι είναι ανίκανη να αναλάβει οποιαδήποτε επαγγελματική δραστηριότητα. Είναι η περίπτωση γυναίκας που χρειάζεται κοινωνική επανένταξη και παρακίνηση για συμμετοχή σε μικρά πράγματα που θα της «ξυπνήσουν το ενδιαφέρον για τον εαυτό της και τον κόσμο». Είναι ψυχολογικά έτοιμη να βρει δουλειά;

Πως δουλεύουμε στην ομάδα

Δουλεύουμε στην ομάδα με το τι πιστεύει η Κατερίνα για τον εαυτό της. Πώς θα ξεπεράσει η Κατερίνα την αίσθηση ότι είναι έρμαιο των καταστάσεων; Ας προβληματιστούμε στην ομάδα. Ας επισημάνουμε ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο μια γυναίκα σαν την Κατερίνα να έρθει στις υπηρεσίες που υποδέχονται γυναίκες, ή ακόμα κι αν έρθει να παραμείνει και να συνεργαστεί, εκτός κι αν η ανασφάλεια και τα συμπλέγματα κατωτερότητας είναι αρκετά επιφανειακά και συνδέονται με το άμεσο κοινωνικό της περιβάλλον. Ας αφήσουμε τις γυναίκες της ομάδας να εκφράσουν σχετικά τις απόψεις τους, με στόχο να τις εμπυκώσουμε, θέτοντας στο επίκεντρο, την οπτική του φύλου, που τις διευκολύνει να ανταπεξέλθουν στις καταστάσεις.



Α΄ Σενάριο: Γεωργία

Η Γεωργία είναι 38 χρονών, έχει πάρει το πτυχίο της από Οικονομική Σχολή, πριν από 15 χρόνια.

Από τότε η Γεωργία ασχολείται με την ανατροφή των παιδιών της.

Πρόσφατα σκέφτηκε να κάνει κάτι για τον εαυτό της και αποφάσισε να ψάξει για δουλειά.

Βρήκε αρκετές αγγελίες για απόφοιτους οικονομικών σχολών, αλλά δεν κατάφερε να κλείσει ούτε ένα ραντεβού για συνέντευξη

Από τις παρακάτω προτάσεις επιλέξτε 2 που κατά τη γνώμη σας είναι οι βασικοί λόγοι για τους οποίους η Γεωργία δεν βρίσκει δουλειά. Συζήτηση στην ομάδα για κάθε έναν από τους λόγους που έχετε επιλέξει.

Η Γεωργία δεν μπορεί πια να βρει δουλειά γιατί υπάρχει μεγάλη ανεργία	
Δεν μπορεί γιατί είναι μεγάλη στην ηλικία	
Δεν μπορεί να βρει δουλειά γιατί δεν έχει γνωστούς	
Δεν βρίσκει δουλειά γιατί δεν ξέρει Η/Υ και δεν έχει επαγγελματική εμπειρία	
Δεν πρέπει να πάει για δουλειά γιατί θα παραμελήσει τα παιδιά της και τον άνδρα της.	
Δεν βρίσκει δουλειά γιατί δεν την αφήνει ο άνδρας της	
Δεν βρίσκει γιατί δεν ξέρει πώς να ψάξει	
Δεν ψάχνει γιατί αισθάνεται μόνη της	
Δεν βρίσκει δουλειά γιατί κατά βάθος αισθάνεται ανασφάλεια και δεν είναι σίγουρη ότι μπορεί να τα καταφέρει	
Δεν βρίσκει γιατί δεν έχει ψάξει αρκετά	
Άλλο:	

Ερωτηματικά: απαντήστε προφορικά ή γραπτά στην ομάδα

- Γιατί δεν κατάφερε να κλείσει ραντεβού η Γεωργία;
- Γιατί αισθάνεται ότι δεν θα τα καταφέρει;
- Γιατί δεν ξέρει Η/Υ και δεν έχει εμπειρία
- Δεν έχει αξία το πτυχίο της Γεωργίας πια;



- Η ηλικία της είναι το πρόβλημα;
- Τι έχει κάνει λάθος;
- Γιατί δεν βρίσκει δουλειά;
- Μπορεί να βρει τελικά δουλειά η Γεωργία;

Τι μπορεί να κάνει η Γεωργία για να βρει δουλειά;

**(Δώστε ιδέες και συμβουλές που θα βοηθήσουν τη Γεωργία.
Τι θεωρείτε αναγκαίο και τι πρόσθετο)**



Β' Σενάριο: Νίκη

Είναι 44 χρονών, άνεργη εδώ και 8 χρόνια. Έχει τελειώσει το λύκειο και έχει δουλέψει πολλά χρόνια σε βιοτεχνίες εσωρούχων και παιδικού ενδύματος. Δούλευε όσο είχε τα παιδιά της μικρά, τα κρατούσε η πεθερά της, γιατί είχαν ανάγκη, να ξεπληρώνουν το δάνειο του σπιτιού. Στα 36 έκλεισε η βιοτεχνία που δούλευε και δεν μπόρεσε να βρει κάτι κοντά στο σπίτι της, μετά από λίγο αρρώσπησε η πεθερά της κι είχε ανάγκη από φροντίδα. Τώρα τα παιδιά της είναι μεγάλα, η πεθερά της έχει πεθάνει κι η ίδια αισθάνεται μόνη της. Είναι κι απογοητευμένη λόγω της ηλικίας της και νομίζει ότι τελείωσε η ενεργή ζωή της. Είναι ένας άνθρωπος που της αρέσει η δράση, παίρνει πρωτοβουλίες, είναι κοινωνική και δεν τη φοβάται τη δουλειά. Νομίζει ότι αν βρει δουλειά θα αισθάνεται χρήσιμη και ζωντανή. Η Νίκη τον τελευταίο καιρό ρωτάει διάφορους γνωστούς στη γειτονιά αν ξέρουν καμιά δουλειά αλλά δυστυχώς δεν έχει βρει.

Από τις παρακάτω προτάσεις επιλέξτε 2 που κατά τη γνώμη σας είναι οι βασικοί λόγοι για τους οποίους η Νίκη δεν έχει βρει δουλειά. Συζήτηση στην ομάδα για κάθε έναν από τους λόγους που έχετε επιλέξει.

Η Νίκη δεν μπορεί πια να βρει δουλειά γιατί υπάρχει μεγάλη ανεργία	
Δεν μπορεί γιατί είναι μεγάλη στην ηλικία	
Δεν μπορεί να βρει δουλειά γιατί δεν υπάρχει κάτι που να ξέρουν οι γνωστοί της στη γειτονιά	
Δεν βρίσκει δουλειά γιατί δεν έχει προσόντα	
Δεν χρειάζεται να βρει δουλειά, αλλά με αφορμή τη δουλειά πιάνει κουβέντα με τους γνωστούς της	
Δεν βρίσκει δουλειά γιατί δεν την παίρνουν στα σοβαρά οι γνωστοί της	
Δεν βρίσκει γιατί ψάχνει μόνο μέσα από τους γνωστούς της	
Δεν βρίσκει γιατί ενδιαφέρεται μόνο για τη γειτονιά	
Άλλο :	

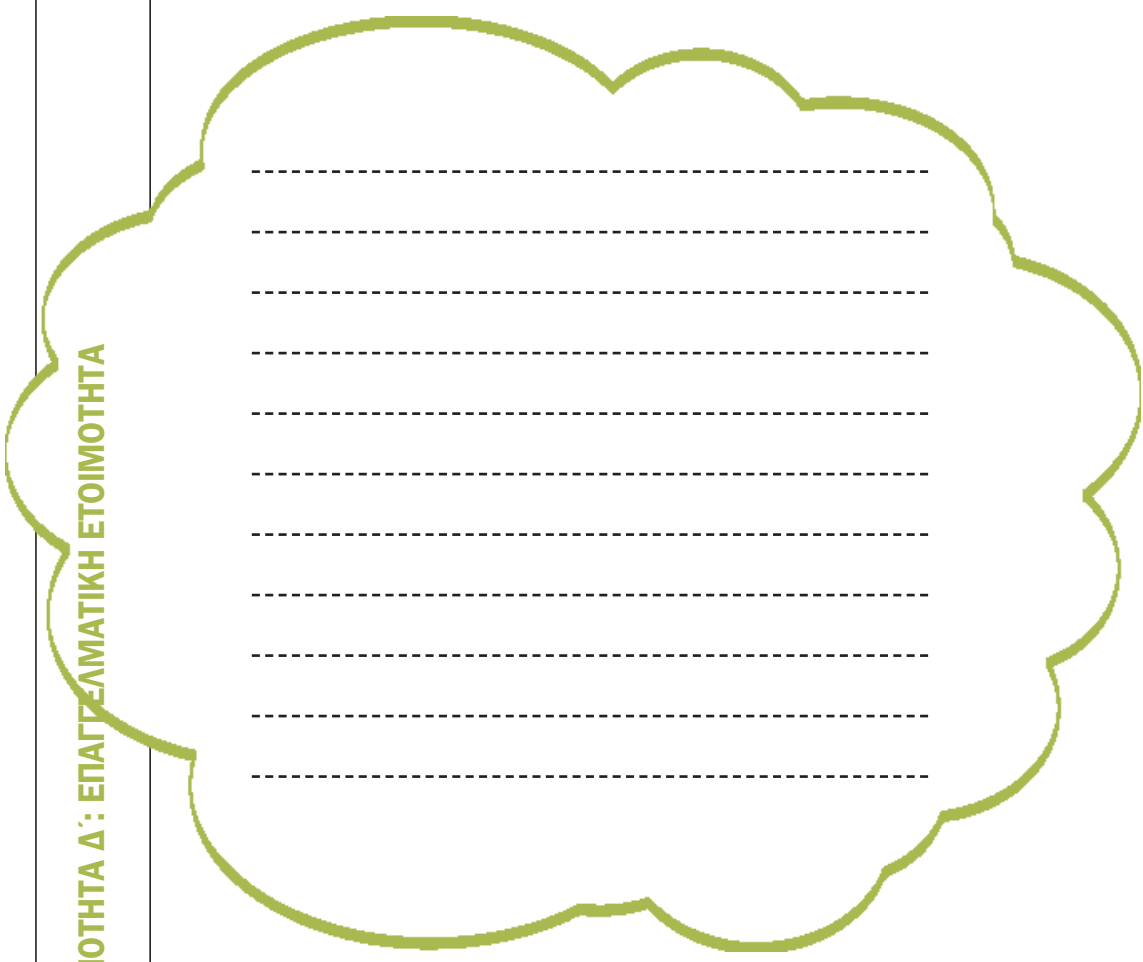


Ερωτηματικά: καταγράψτε ερωτήσεις που θέλετε να κάνετε στη Νίκη

- Τι δουλειά θέλεις να βρεις
- Τι ξέρεις να κάνεις

Τι μπορεί να κάνει η Νίκη για να βρει δουλειά;

(Δώστε ιδέες και συμβουλές που θα βοηθήσουν τη Νίκη.
Τι θεωρείτε αναγκαίο και τι πρόσθετο)



Γ' Σενάριο: Κατερίνα

Η Κατερίνα είναι 47 χρονών, εγκατέλειψε τις σπουδές φιλολογίας στο τέταρτο έτος γιατί έμεινε έγκυος. Δεν έχει δουλέψει ποτέ κι έχει μείνει όλα τα χρόνια μεγαλώνοντας το παιδί της. Ο άντρας της την εγκατέλειψε κι η ίδια δεν έχει καθόλου οικονομικούς πόρους. Σήμερα δεν την έχει ανάγκη κανείς κι η ίδια βρίσκεται σε κρίση. Έχει απομακρυνθεί από την οικογένεια της, διότι δεν συμφώνησαν με την επιλογή της να παρατήσει τις σπουδές. Δεν έχει καθόλου φίλες και ο κοινωνικός περίγυρος ήταν αποκλειστικά από επαφές του συζύγου της.

Χρειάζεται οπωσδήποτε να βρει δουλειά. Δεν έχει ιδέα τι κάνει κάποια που χρειάζεται δουλειά.

Από τις παρακάτω προτάσεις επιλέξτε 2 που *κατά τη γνώμη σας είναι οι βασικοί λόγοι* για τους οποίους η Κατερίνα δεν μπορεί να βρει δουλειά. Συζήτηση στην ομάδα για κάθε έναν από τους λόγους που έχετε επιλέξει.

Η Κατερίνα δεν μπορεί πια να βρει δουλειά γιατί υπάρχει μεγάλη ανεργία	
Δεν μπορεί γιατί είναι μεγάλη στην ηλικία	
Δεν μπορεί να βρει δουλειά γιατί δεν ψάχνει	
Δεν βρίσκει γιατί δεν έχει επαγγελματική εμπειρία	
Δεν είναι ικανή να ψάξει	
Δεν βρίσκει δουλειά γιατί έχει ανασφάλεια και δεν είναι σίγουρη ότι μπορεί να τα καταφέρει	
Δεν βρίσκει γιατί δεν ξέρει πώς να ψάξει	
Άλλο:	



Ερωτηματικά: απαντήστε προφορικά ή γραπτά στην ομάδα

- Γιατί δεν ψάχνει για δουλειά η Κατερίνα;
- Γιατί αισθάνεται ότι δεν θα τα καταφέρει;
- Γιατί δεν έχει εμπειρία;
- Δεν έχει γνώσεις;
- Η ηλικία της είναι το πρόβλημα;
- Τι έχει κάνει λάθος;
- Γιατί δεν βρίσκει δουλειά;
- Μπορεί να βρει τελικά δουλειά η Κατερίνα;

Τι μπορεί να κάνει η Κατερίνα για να βρει δουλειά ;

**(Δώστε ιδέες και συμβουλές που θα βοηθήσουν την Κατερίνα.
Τι θεωρείτε αναγκαίο και τι πρόσθετο)**



ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ

«Ανδριάνα γιατί...;»

Διευκρινίσεις για τις/τους συμβούλους

Η άσκηση αυτή σχεδιάστηκε μετά την ενδιάμεση αξιολόγηση των εργαλείων στην α' φάση της εφαρμογής, επειδή προέκυψε η ανάγκη για περισσότερα σενάρια που να αφορούν και άτομα υψηλού προφίλ, που επιθυμούν να αυτοπραγματώνονται μέσα από τη δουλειά τους.

Απευθύνεται σε γυναίκες αλλά και άνδρες που αναζητούν μια θέση εργασίας αντίστοιχη με την εικόνα του εαυτού τους, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί μέσα από τις προηγούμενες εμπειρίες ζωής. Στο σενάριό μας, το πρόσωπο που αναφέρεται επιθυμεί μια θέση εργασίας με υψηλό κοινωνικό γόητρο και κυρίως την αναγνώριση των δυνατοτήτων του/της, χωρίς να συμπεριλαμβάνει σε αυτό τη σημασία που μπορεί να έχει η εμπειρία και οι διαδικασίες απόκτησης εμπειρίας on the job.

Στην άσκηση αυτή δεν αναφέρεται σε ποιο σημείο βρίσκεται ο κύκλος ζωής της συμβουλευόμενης. Είναι όμως ένα σημαντικό στοιχείο να επισημανθεί και είναι επιθυμητό ο/η σύμβουλος να εστιάσει σε αυτό, για να συμπεριλάβει τους περιορισμούς που αφορούν στο φύλο. Για παράδειγμα, υπάρχει χρονικό όριο για μια γυναίκα να αυτοπραγματωθεί μέσα από τη δουλειά της, αν όχι, στη διαδικασία αυτής της αναζήτησης μήπως θυσιάζει άλλες επιλογές ζωής;

Το δίλημμα καριέρα ή προσωπική ζωή, υπάρχει; Κι αν ναι, τι ρόλο παίζει αυτό στις επιλογές που κάνει το συγκεκριμένο πρόσωπο;

Στην άσκηση αυτή ζητείται να εκφραστεί η γνώμη των επωφελούμενων για το αν αντιλαμβάνονται να υπάρχει πρόβλημα και τι είδους πρόβλημα είναι αυτό. Οι διαφορετικές απαντήσεις αποτελούν υλικό για την συνέχιση της άσκησης.

Σημαντικό στοιχείο στην άσκηση, είναι η ακριβής περιγραφή των θέσεων εργασίας, οι αναλυτικές εργασίες καθώς και οι αρμοδιότητες που είχε. Μέσα από την σε βάθος προσέγγιση επιδιώκουμε να καταλάβουμε τι πραγματικά ήθελε η Ανδριάνα, και πώς μια επωφελούμενη μπορεί να βρίσκεται σε μια αντίστοιχη θέση.

Η άσκηση μπορεί να διευρυνθεί και σε άλλα πεδία, αν σας φαίνεται χρήσιμο, στη διάρκεια της συμβουλευτικής.

Μπορεί να αλλάξει το πρόσωπο και να μπει ένας άνδρας στη θέση αυτή;

Αν η Ανδριάνα ήταν ένα άλλο πρόσωπο π.χ. ο Ανδρέας, μπορείτε να ξανακάνετε την άσκηση, με τα ίδια δεδομένα; Τι νομίζετε ότι θα άλλαζε;

Μπορεί να γίνει και στην ενότητα Α' «απολογισμός εμπειριών», εστιάζοντας κυρίως στα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες που προέκυψαν, αλλά και στην ενότητα Δ' «επαγγελματική συμπεριφορά» εστιάζοντας κυρίως στις αποφάσεις που έπαιρνε και τους λόγους που την ωθούσαν.



Ανδριάνα,... γιατί;

Η Ανδριάνα είναι 32 ετών, πτυχιούχος της Νομικής Σχολής και ξέρει άριστα αγγλικά. Είναι έξυπνη και από μικρή ήταν άριστη μαθήτρια και ξεχώριζε στο σχολείο. Μόλις πήρε το πτυχίο της έκανε πρακτική εξάσκηση σε ένα δικηγορικό γραφείο, αμειβόμενη ελάχιστα, δούλευε πολλές ώρες κάθε μέρα και έκανε τις δουλειές που τις υποδείκνυαν χωρίς να εκτιμούν τα προσόντα της. Μόλις ολοκλήρωσε την πρακτική άσκηση της και πήρε την άδεια εξασκήσεως του επαγγέλματος, έφυγε από εκείνο το γραφείο και αναζήτησε μια καλύτερη θέση εργασίας, με περισσότερα χρήματα και περισσότερη αναγνώριση. Έμεινε 6 μήνες άνεργη και μετά απασχολήθηκε σε νομική υπηρεσία τράπεζας με σύμβαση εργασίας 6 μηνών, η οποία δεν ανανεώθηκε. Έμεινε 7 μήνες άνεργη και στη συνέχεια πήγε σε ένα νομικό γραφείο. Εκεί της ανέθεσαν τη διεκπεραίωση της πράσινης κάρτας των αλλοδαπών και για δυο μήνες έπρεπε να πηγαίνει στις υπηρεσίες της Νομαρχίας για την κατάθεση των απαραίτητων εγγράφων. Μετά από δύο μήνες ζήτησε να αλλάξει αντικείμενο στο γραφείο, αλλά δεν υπήρχε αυτή η δυνατότητα κι έτσι έφυγε για να βρει κάτι καλύτερο. Κατά καιρούς απασχολείται ως δικαστική αντιπρόσωπος στις εκλογές. Επίσης πήγε ως υποψήφια σε συνεντεύξεις σε δύο δικηγορικά γραφεία αλλά δεν προσελήφθη. Μετά από 10 μήνες δεν είχε βρει κάτι που να την ενδιαφέρει και να μπορεί να κάνει επαγγελματικά. Τώρα είναι απογοητευμένη και δεν ξέρει τι να κάνει.

Ποιο είναι το πρόβλημα της Ανδριάνας

.....
.....
.....
.....

Τι κατά τη γνώμη σας κάνει λάθος η Ανδριάνα

.....
.....
.....
.....

Τι μπορεί να κάνει στο εξής η Ανδριάνα

.....
.....
.....
.....



Επαγγελματικός Απολογισμός της Ανδριάνας

Επαγγελματική πορεία:

Καταγράφω τη χρονική διαδοχή των περιόδων ανεργίας – εργασίας

Και συγκεκριμένα εστιάζω στις θέσεις εργασίας που κατείχε η Ανδριάνα.

Εργασιακός χώρος	Αντικείμενο εργασίας	Συνθήκες εργασίας	Αρμοδιότητες που είχα

τι μου άρεσε

τι δεν μου άρεσε

τι έκανα καλά

τι δεν έκανα καλά



Βιβλιογραφία

- Αβδελά, Ε. (1986). Ποιες δουλειές παίρνουν οι γυναίκες; *Περ. Δίηη 1*: 60-61.
- Αρχοντάκη Ζ. & Φιλίππου Δ. (2003). *2005 βιωματικές ασκήσεις για εμπύχωση ομάδων*. Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Βαΐου, Ν. & Στρατηγάκη, Μ. (1989). Η εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δύο κόσμους. *Σύγχρονα Θέματα 40*: 16-23.
- Βενιοπούλου, Κ. (1999). Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας σε φορείς παροχής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού ενηλίκων γυναικών σε 12 χώρες της Ε.Ε. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού 50-51*: 163-170.
- Γιαννουλόπουλος, Χ. (1996). «Οι νέες μορφές εργασίας στις επιχειρήσεις ευνοούν ή όχι το θέμα οικογένεια και εργασία;» στο *Οικογένεια και Εργασία: Νέες Τάσεις στην Απασχόληση*. Αθήνα: Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη και Εκπαιδευτήρια Κωστέα-Γείτονα.
- Ιγγλέση, Χ. (1990). *Πρόσωπα γυναικών, προσωπεία της συνείδησης*. Εκδόσεις Οδυσσεάς.
- Ιγγλέση, Χ. (1996). *Γυναικείες σπουδές και ταυτότητες φύλου: Ένα παράδειγμα από τη σκοπιά της ψυχολογίας*. Εκδόσεις Παρατηρητής.
- «ΚΑΛΛΙΡΟΗ» - Μοντέλο Δράσεων Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού με την Οπτική του φύλου, 2006-2007, ΑΠΘ, Τμήμα Ψυχολογίας, Συγγραφική ομάδα.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας: Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης*. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Καραδήμας, Ε. (1998). «Επιλογή επαγγέλματος: Ο ρόλος των γνωστικών σχημάτων στη διαμόρφωση της επαγγελματικής επιλογής», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 46-47*: 19-31.
- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Κλεφτάρας Γ., (2006). *Η συμβουλευτική ψυχολογία στις γυναίκες*. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα
- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (1993). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Τσιώλης, Γ. (2003-2004). *Προς μια νέα ηθική της εργασίας*, Αθήνα: ΚΠ EQUAL 1 "Equality"
- Χαρίτου-Φατούρου, Μ., Τατά-Αρσέλ, Λ., Καββαδία, Α., Χλιόβα, Α. (2003). *Οδηγός συμβουλευτικής γυναικών του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας*. ΚΕΘΙ.
- Ivey, A.E., Gluckstern, N.B., Ivey Bradford, M. (1992) *Συμβουλευτική: μέθοδος πρακτικής προσέγγισης*. Αθήνα Ελληνικά Γράμματα.

Ξενογλώσση βιβλιογραφία

- Bimrose, J. (2000). Gender In C. Feltham, & I. Horton, (Eds), *Handbook of Counselling and Psychotherapy* (pp. 28-34). London: Sage.
- Chester, A., & Bretherton, D. (2001). What makes Feminist Counseling Feminist?

Feminism & Psychology, 11 (4), 527- 545.

Cooper, S. E., Arkkelin, D. L., & Tiebert, M. J. (1994). Work-relationship values and gender role differences in relation to career-marriage aspirations. *Journal of Counseling and Development*, 73, 63-68.

Farmer, S. H. (1997). "Career counseling for the next decade and the twenty-first century" in Farmer, S.H. et al. (eds) *Diversity & Women's Career Development. From Adolescence to Adulthood*. London: Sage Publications.

Farmer, S. H. et al. (eds) (1997). *Diversity & Women's Career Development. From Adolescence to Adulthood*. London: Sage Publications.

Fitzgerald, F.L. & Betz, E.N. (1994). "Career development in cultural context: the role of gender, race, class and sexual orientation" in Savickas, L.M. and Lent, W.R. (eds) *Convergence in Career Development Theories: Implications for Science and Practice*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Gati, I., Osipow S.H., & Givon, M. (1995), Gender differences in career decision making: The content and structure of preferences. *Journal of Counseling Psychology*, 42 (2), 204-216.

Jackson, M. A., Tal, A. I., & Sullivan, T. R. (2003). Hidden biases in counseling women: Balancing work and family concerns. In M. Kopala & M. A. Keitel. (Eds.), *Handbook of Counseling women* (pp.152-173). Thousands Oaks: Sage.

Parr J. & Neimeyer G. J. (1994). Effects of gender, construct type, occupational information, and career relevance on vocational differentiation. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 27-33.

Penick, N. I. & Jepsen, D.A. (1992). Family functioning and adolescent career development. *Career Development Quarterly*, 40, 208-222.

Waterhouse, R. L. (1993). "Wild women don't have the blues": A feminist critique of Person-centred" counseling and Therapy. *Feminism & Psychology*, 3 (1), 55-71.

σύνπραξις
ΣΥΜΠΡΑΞΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΙΣΧΡΟΚΡΗΜΙΑ



Το Έργο εντάσσεται στο Υποπρόγραμμα 1 «Απασχολησιμότητα», Μέτρο 1.1 της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

