

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ*

Δημήτρης Σ. Ιατροίδης**

Περίληψη

Τα κοινωνικοοικονομικά προβλήματα της νέας χιλιετίας απαιτούν δυναμικές λύσεις, παρεμβάσεις και διοικητικά σχήματα από τους οργανισμούς κοινωνικής φροντίδας. Το άρθρο αναλύει το νέο δυναμικό ρόλο του οργανισμού κοινωνικής φροντίδας ως κέντρου κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης και πολιτισμού, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει και τους τρόπους με τους οποίους εφαρμόζει μεθόδους σχεδιασμού κοινωνικής πολιτικής για να γίνει ανταγωνιστικός και αποτελεσματικός.

Εξελίξεις στη νέα χιλιετία

Γινόμαστε ήδη μάρτυρες μιας «επαναστατικής» εξέλιξης στο ρόλο, την οργάνωση και τη λειτουργία των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας. Ο οργανισμός:

- εκσυγχρονίζεται με εφαρμογές μεθόδων κοινωνικής πολιτικής για ανάπτυξη, εγκαταλείποντας τον περιθωριακό ρόλο του παρελθόντος,
- ισχυροποιείται και εξελίσσεται σε πυρήνα ανάπτυξης, όπως η ισχυρή επιχείρηση στην οικονομική αγορά,
- αυξάνει την ανταγωνιστικότητά του, την παραγωγικότητα και την αναπτυξιακή τεχνολογία.

Αυτό οφείλεται κυρίως σε δύο συνδεδεμένες εξελίξεις τις τελευταίες δεκαετίες: Την αναπτυξιακή διαμόρφωση της κοινωνικής πολιτικής και το νέο ρόλο των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας στη νέα χιλιετία (Ιατροίδης, 2005).

Η αναπτυξιακή διαμόρφωση του σχεδιασμού κοινωνικής πολιτικής

Ως τις πρώτες δεκαετίες μετά το Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, η κοινωνική πολιτική ήταν κυρίως ένας τομέας πληροφόρησης του κράτους πρόνοιας για τους πτωχούς που αφορούσε συχνά την ιστορική εξέλιξη κοινωνικών υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας και της κρατικής προνοιακής πολιτικής. Από τομέας πληροφόρησης, όμως: 1) διαμορφώθηκε ήδη σε μέθοδο

* Στο υπό έκδοση νέο βιβλίο του συγγραφέα *Οργανισμοί Κοινωνικής Φροντίδας: Σχεδιασμός Κοινωνικής Πολιτικής για Ανάπτυξη* (εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα) αναλύεται η εφαρμογή Κοινωνικής Πολιτικής στους Οργανισμούς Κοινωνικής Φροντίδας.

** Καθηγητής Σχεδιασμού Κοινωνικής Πολιτικής και Διευθυντής Προγράμματος Κοινωνικής Πολιτικής, Boston College.

παρέμβασης για κοινωνική αλλαγή και ανάπτυξη μεγάλων συστημάτων και 2) ο σχεδιασμός κοινωνικής πολιτικής δεν αφορά πια αποκλειστικά και μόνο το εθνικό επίπεδο (την εθνική μακροκλίμακα ή το κράτος), όπως συχνά εκπιμάται, αλλά αφορά επίσης την ανάπτυξη και λειτουργία των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας (την τοπική μακροκλίμακα).

Η μέθοδος παρέμβασης: Συγκεκριμένα, ο σχεδιασμός κοινωνικής πολιτικής αποτελείται από τέσσερις αλληλένδετες ειδικεύσεις που αντιστοιχούν σε επιμέρους διαδικασίες της λειτουργίας συστημάτων: 1) *χάραξη - υλοποίηση πολιτικής*, 2) *διοίκηση - μόνιτορινγκ*, 3) *σχεδιασμός ανάπτυξης*, και 4) *οργάνωση συστημάτων*. Αποτελεί έτσι μια συνεργία (synergy), μια δυναμική ενότητα διαδικασιών παρέμβασης στη μακροκλίμακα για τη λύση προβλημάτων μεγάλων συστημάτων. Και οι τέσσερις ειδικότητες του σχεδιασμού κοινωνικής πολιτικής εφαρμόζονται άμεσα στην επιλογή της αποστολής των συστημάτων, των στόχων τους, της οργανωτικής δομής και διοίκησης, του τρόπου λήψης αποφάσεων και των στρατηγικών ανάπτυξής τους. Οι ειδικές αυτές διαδικασίες έγιναν απαραίτητες για να προσαρμοσθεί η κοινωνική πολιτική στις συγκεκριμένες απαιτήσεις διαφόρων νέου τύπου παρεμβάσεων και να γίνει πιο αποτελεσματική η αναπτυξιακή παρέμβαση σε κοινωνικοοικονομικά συστήματα (Ιατρίδης, 1990, DiNitto, 2001, Jansson, 2003, Ellis, 2003, Parsons, 1995).

Η μέθοδος σχεδιασμού κοινωνικής πολιτικής περιλαμβάνει σ' αυτή τη μορφή συγκεκριμένες διαδικασίες: Διαπίστωση και αξιολόγηση προβληματικής κοινωνικής πολιτικής και της δυνατότητας να επιτευχθεί αναπτυξιακή αλλαγή. Ανίχνευση συγκεκριμένων θεμάτων αλλαγής, της σημασίας τους, διαπίστωση αιτιών και έκτασης του προβλήματος. Ανάλυση, αξιολόγηση και σύγκριση διαφόρων εναλλακτικών λύσεων, και επιλογή της αποτελεσματικότερης με βάση συγκεκριμένα, κοινά αναπτυξιακά κριτήρια. Έγκριση των λύσεων - προτάσεων για νέα πολιτική και ενός γενικού, αποτελεσματικού σχεδίου υλοποίησης της εγκριθείσας πολιτικής. (Ο κοινωνικός σχεδιαστής δεν επιβάλλει προτάσεις, αλλά παρέχει επαγγελματικές γνώσεις σε αυτούς που θα πάρουν την απόφαση, σχετικά με τις επιπτώσεις που έχει κάθε εναλλακτική λύση - πρόταση στην ανάπτυξη ενός συστήματος). Υλοποίηση, καταγραφή και αξιολόγηση των διαδικασιών υλοποίησης. Και αξιολόγηση της παρέμβασης και των αποτελεσμάτων σε σχέση με τους στόχους της νέας πολιτικής.

Συγκεκριμένα, η μέθοδος σχεδιασμού κοινωνικής πολιτικής στοχεύει στη σκόπιμη αλλαγή, στη λύση προβλημάτων ανάπτυξης και πλαισιώνεται από τους θεσμούς του συστήματος. Διαμορφώνεται στη μακροκλίμακα (οργανισμούς, κοινότητες, θεσμούς, κοινωνίες, διεθνές και παγκόσμιο σύστημα) και κατευθύνεται από τις αξίες και την ιδεολογία του. Τα τρία βασικά ζητούμενα με τα οποία ασχολείται ο σχεδιασμός της κοινωνικής πολιτικής, (αποτελούν από μόνα τους θέμα αξιών και ιδεολογίας), είναι: *το επιδιωκόμενο είδος - φύση του συστήματος* (ποια είναι η ιδανική μορφή που θέλει να αποκτήσει το σύστημα), *πώς θα οργανωθεί για να την επιτύχει* (οργανωτική δομή και διοίκηση) και *πώς θα κατανεμηθεί το προϊόν - αποτέλεσμα* που παράγει η λειτουργία του συστήματος (ποιος εξυπηρετείται και πώς).

Ο νέος ρολός των Οργανισμών Κοινωνικής Φροντίδας:

Από το περιθώριο στην ανάπτυξη

Ο δεύτερος παράγοντας αφορά την εξέλιξη των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας σε ρόλους κοινωνικοποίησης, κοινωνικής αλληλεγγύης, ενίσχυσης οικογενειακής ζωής, υγείας και ενίσχυσης αποδυναμωμένων ατόμων. Σ' αντίθεση με τις αρχικές τους δραστηριότητες στο

πλαίσιο θρησκευτικών ιδρυμάτων (και αργότερα αυτόνομων, εθελοντικών προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων συχνά από φιλανθρωπικά σωματεία και δωρεές πλούσιων ατόμων), οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας στη νέα χιλιετία αποτελούν ισχυρούς παράγοντες κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης και χρησιμοποιούν μεθόδους κοινωνικού σχεδιασμού.

Πριν από περίπου 50 χρόνια, μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, οι μη κυβερνητικοί οργανισμοί (NGOs), και ιδιαίτερα οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας θεωρούνταν γενικά από πολλούς (ακόμη και από τους ίδιους τους οργανισμούς) ως περιθωριακοί. Στις βιομηχανοποιημένες κοινωνίες επικρατούσε ο θεσμός της κρατικής υποχρέωσης για μέριμνα των πολιτών και κυριαρχούσαν οι μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις. Το κράτος χάραζε κοινωνική πολιτική και μαζί με τη μεγάλη ιδιωτική επιχείρηση ήταν τα νευραλγικά κέντρα της κοινωνίας, των αξιών της και των προνοιακών παραδόσεων. Αντίθετα, οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας βασίζονταν κυρίως σε δωρεές (όχι εισφορές όπως σήμερα), και σε εθελοντικές δραστηριότητες (Jansson, 1994, Reisch, 1995).

Σήμερα, οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας είναι ένα από τα κύρια νευραλγικά κέντρα του βιοτικού επιπέδου, της ποιότητας ζωής και του πολιτισμού.

Τρεις αλληλένδετοι παράγοντες συνετέλεσαν στη ριζική αυτή μεταστροφή: 1) Η αποδέσμευση του κράτους από κύριες ευθύνες κοινωνικής πρόνοιας, κοινωνικών υπηρεσιών και δραστηριοτήτων για τα κοινά, που επέβαλε ο νεο-φιλελευθερισμός, το δόγμα ιδιωτικοποίησης για μια ελεύθερη οικονομική αγορά και οι περικοπές του κρατικού προϋπολογισμού κοινωνικής πρόνοιας. 2) Η ανάπτυξη συμμετοχικής κοινωνικής ευθύνης και αλληλεγγύης για τα κοινά. 3) Η ανάγκη της νέας οικονομίας για ισχυρές, συμμετοχικές παρεμβάσεις από οργανώσεις στην τοπική μακροκλίμακα.

Οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας περιλαμβάνουν σήμερα ένα μεγάλο, πολύπλευρο, πολυδιάστατο και ποικίλο φάσμα επαγγελματικών κοινωνικών υπηρεσιών. Ενώ ορισμένοι οργανισμοί ενισχύουν τις φυσικές λειτουργίες του ανθρώπου παρέχοντας υπηρεσίες για κοινωνικοποίηση (όπως οι παιδικοί σταθμοί), για ενίσχυση της οικογενειακής ζωής, τη διατήρηση του εισοδήματος και αντιμετώπιση άλλων αναγκών (όπως ιδρύματα που προσφέρουν επαγγελματικές συμβουλές στην οικογένεια ή βοήθεια και περίθαλψη σε είδος ή χρήμα), άλλοι οργανισμοί ασχολούνται με προβλήματα υγείας ή συμπεριφοράς του ατόμου προσφέροντας διάφορα διαγνωστικά και θεραπευτικά προγράμματα (όπως, για παράδειγμα, τα κέντρα υγείας, τα κέντρα ψυχικής υγείας, ή τα κέντρα απεξάρτησης από ναρκωτικά). Άλλοι πάλι οργανισμοί ειδικεύονται στην κοινοτική ανάπτυξη (όπως τα κέντρα για την οργάνωση της κοινότητας, κατοικίας, εκπαίδευσης, μετεκπαίδευσης εργατικού δυναμικού, πολιτισμού και ψυχαγωγίας) ή στην υπεράσπιση αποδυναμωμένων ή αποκλεισμένων κοινωνικά πληθυσμιακών ομάδων (όπως τα ιδρύματα εναντίον της ανισότητας και των διακρίσεων). Ενώ άλλοι αφορούν υπηρεσίες για την ενίσχυση ευάλωτων οικογενειών ή ατόμων κάτω από καταστροφικές συνθήκες με προγράμματα μετάβασης σε ομαλή διαβίωση (όπως, για παράδειγμα, ο Ερυθρός Σταυρός, τα κέντρα αποκατάστασης μεταναστών και προσφύγων ή θυμάτων σεισμών και λοιμού) (Holland, 1995).

Οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας είναι συνήθως ιδιωτικοί, ειδικά φορολογούμενοι, μη κερδοσκοπικοί. Προσφέρουν κοινωνικές υπηρεσίες και πόρους χωρίς χρηματική επιβάρυνση (ή με πολύ μειωμένο κόστος) σε άτομα και οικογένειες με συγκεκριμένες ανάγκες, ενώ αναλαμβάνουν κρατικές αναθέσεις κοινωνικών υπηρεσιών επί πληρωμή από το κράτος.

Η ανάπτυξη αλληλεγγύης στην κοινότητα και η δημιουργική εμπλοκή του πολίτη με τα κοινά αποτελούν βασικούς στόχους των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας. Με την αύξηση αστικοποίησης και παγκοσμιοποίησης οι πληθυσμοί στις μεγάλες πόλεις ζουν απρόσωπα και αποξενωμένα από κοινοτικές ρίζες σε σύγκριση με το παρελθόν. Έτσι οι οργανισμοί είναι ένας φυσικός, βασικός συνδετικός κρίκος με την ανθρώπινη κοινότητα και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της θεσμικής δομής, της τεχνολογίας και της ιδεολογίας του κοινωνικού συστήματος και της πολιτικής του, παρέχοντας κοινωνικές υπηρεσίες και ευκαιρίες ανάπτυξης και αλληλεγγύης για την αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων και την υλοποίηση κοινών αξιών.

Προκλήσεις και προβληματισμοί

Παρά τα προβλήματα που ακόμη εμφανίζονται συχνά, η εφαρμογή του σχεδιασμού κοινωνικής πολιτικής από οργανισμούς κοινωνικής φροντίδας εξελίσσεται σήμερα ολοένα και περισσότερο. Οι κύριοι προβληματισμοί προέρχονται από διάφορους παράγοντες.

Ο παραδοσιακός προσανατολισμός: Παρά το γεγονός ότι ο οργανισμός κοινωνικής φροντίδας αποτελεί πια μια σύγχρονη αφετηρία κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης, εκφράζει την ποιότητα του βιοτικού επιπέδου κάθε κοινωνίας και αντανακλά τον πολιτισμό της στην αντιμετώπιση βασικών κοινωνικών προβλημάτων, δεν έχει ακόμη προσαρμοσθεί επαρκώς στους σύγχρονους ρόλους και στις απαιτήσεις της παγκόσμιας λογικής ανάπτυξης, της τεχνολογικής ταχύτητας και της αξίας της πληροφορίας.

Διάφοροι οργανισμοί παραμένουν ακόμη προσανατολισμένοι στους παραδοσιακούς, περιθωριακούς ρόλους του παρελθόντος, και, παράλληλα, τα στελέχη τους δεν προωθούν συστηματικά σύγχρονες μεθόδους χάραξης και υλοποίησης κοινωνικής πολιτικής για οργάνωση, διοίκηση και ανάπτυξη. Διατηρούν ακόμη παραδοσιακές οργανωτικές δομές και διοικούνται με κανόνες, οι οποίοι υπό τις συνθήκες της νέας παγκόσμιας οπτικής αποδεικνύονται σήμερα προβληματικά αναχρονιστικοί. Ο προσανατολισμός ωστόσο της ανταγωνιστικότητας, της αποδοτικής οργάνωσης και διοίκησης, της συνεχούς αξιολόγησης των υπηρεσιών και προγραμμάτων στο πλαίσιο της τελευταίας γενιάς τεχνολογίας ανάπτυξης και μάντζμεντ, αφορά άμεσα και αποφασιστικά τους οργανισμούς κοινωνικής φροντίδας, οι οποίοι καλούνται τώρα να προσαρμοσθούν έγκαιρα και να εκσυγχρονισθούν στο πλαίσιο της νέας οικονομίας και δημόσιας πολιτικής.

Η μεταβίβαση τεχνολογίας από κερδοσκοπικές επιχειρήσεις: Η πηγή της νέας απαιτητής τεχνολογίας σχεδιασμού, ανάπτυξης και διοίκησης είναι κυρίως ο ιδιωτικός επιχειρηματικός τομέας και η επιχειρησιακή έρευνα. Η τεχνολογία αντανακλά έτσι τα κύρια χαρακτηριστικά των ιδιωτικών επιχειρήσεων και της δημόσιας διοίκησης στις οποίες πρωτοεφαρμόστηκε.

Αυτές διαφέρουν, όμως, σημαντικά (στη φύση, αποστολή, στόχους, οργάνωση, παραγωγή και λειτουργία) από τις οργανώσεις κοινωνικής φροντίδας που δεν μπορούν να ενσωματώσουν την τεχνολογία χωρίς βασικές αλλαγές και προσαρμογές. Για παράδειγμα, το κέρδος αποτελεί κύριο κίνητρο, στόχο και δείκτη επιτυχίας μιας επιχείρησης, αλλά όχι μιας οργάνωσης κοινωνικής φροντίδας. Η οργανωτική δομή και οι διοικητικές σχέσεις των επιχειρήσεων καθορίζονται κυρίως από την αποτελεσματικότητα και την ανταγωνιστικότητα, ενώ οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας διέπονται κυρίως από συμμετοχικές αξίες και δεοντολογία.

Έρευνα και μάρκετινγκ αποτελούν βασικές μεθόδους επιχειρήσεων αλλά υστερούν σημαντικά στις οργανώσεις κοινωνικής φροντίδας.

Οι επιχειρήσεις προσφέρουν αγαθά ή υπηρεσίες, ενώ οι κυβερνητικοί μηχανισμοί (όταν δεν παράγουν) ελέγχουν, κατευθύνουν και ρυθμίζουν λειτουργίες και διαδικασίες. Μια επιχείρηση εκπληρωί την υποχρέωσή της όταν ο πελάτης αγοράζει, πληρώνει και είναι ευχαριστημένος από το προϊόν της. Το κράτος εκτελεί τις υποχρεώσεις του όταν η πολιτική του ανταποκρίνεται σε πραγματικές ανάγκες και εφαρμόζεται αποτελεσματικά. Οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας, όμως, δεν προσφέρουν αγαθά ή προϊόντα στην αγορά, ούτε ελέγχουν και ρυθμίζουν. Το προϊόν τους είναι ο ασθενής που γίνεται καλά, το παιδί που μαθαίνει να διαβάζει και να σκέπτεται, ο ενήλικας που αποκτά αυτοσεβασμό, το άτομο τρίτης ηλικίας που ικανοποιεί τις ανάγκες και επιδιώξεις του, ο απεξαρτούμενος από τα ναρκωτικά, μια εσκεμμένη αλλαγή και προσαρμογή στη ζωή του ανθρώπου. Αντί να δημιουργούν κέρδος για μετόχους, το «κέρδος» του οργανισμού είναι το ευ-ζην των ανθρώπων που εξυπηρετούν και η βελτίωση των σχέσεων στην κοινωνία. Και αυτή είναι ακριβώς η αποστολή και ο λόγος της ύπαρξής τους: να παράγουν επιθυμητές αλλαγές στη συμπεριφορά ατόμων ή οικογενειών για να βελτιώσουν την προσαρμοστική ικανότητά τους.

Στις περισσότερες περιπτώσεις η τεχνολογία σχεδιασμού δεν έχει ακόμη προσαρμοσθεί στις ιδιαιτερότητες των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας και έτσι είναι δύσκολη η απευθείαςσιμοποίηση των μοντέλων της, ιδιαίτερα όταν το προσωπικό τους δεν είναι εκπαιδευμένο ή ενήμερο.

Η κοινωνικοοικονομική ανταγωνιστικότητα: Ο σύγχρονος οργανισμός κοινωνικής φροντίδας κινείται στο πλαίσιο μοντέλων της νέας οικονομίας και δημόσιας διοίκησης που δεν απαιτούν μόνο την ποσοτική αύξηση της οικονομίας, αλλά την ανατροπή και αναδιάρθρωση των δομών της, ώστε να προκύψει μια νέα δυναμική που εκφράζεται με υψηλή ανταγωνιστικότητα και μείωση του κόστους εργασίας, απελευθερωμένες αγορές, μοντέρνα επιχειρηματικότητα, και δέσμευση να δημιουργήσουν νέες θέσεις. Έτσι δημιουργείται η έντονη πρόκληση για πιο ανταγωνιστικές, ισχυρές επιχειρήσεις (και παράλληλα για ανταγωνιστικούς, ισχυρούς οργανισμούς κοινωνικής φροντίδας). Η βελτίωση αφορά κυρίως την ανταγωνιστικότητά τους, τη δυσκίνητη γραφειοκρατία του παρελθόντος και την ανάγκη για νέες ευέλικτες οργανωτικές δομές, οι οποίες εξασφαλίζουν την καλύτερη αξιοποίηση του σημαντικότερου «περιουσιακού στοιχείου» των σημερινών επιχειρήσεων: της ανθρώπινης γνώσης. Τόσο στην Ευρώπη όσο και στις ΗΠΑ αναφέρονται ήδη στο υψηλής τεχνολογίας μάνατζμεντ και σχεδιασμό, που σημαίνει ενσωμάτωση και αξιοποίηση των τελευταίων μοντέλων γνώσης, τεχνολογίας και έρευνας.

Πολλές από τις συνταγές του παρελθόντος σε σχέση με τη διοίκηση των επιχειρήσεων έχουν προ πολλού ξεπεραστεί. Οι πιεστικές ανάγκες της αγοράς επιβάλλουν τη δημιουργία νέου τύπου οργανωτικών δομών, τη χρήση νέων προηγμένων εργαλείων σχεδιασμού αναπτυξιακής πολιτικής, αξιολογήσεις αναγκών, ανάλυση της αγοράς και καθορισμό των στρατηγικών διεύθυνσης και μάρκετινγκ. Οι ανάγκες αυξάνουν δραματικά, όταν η δημόσια πολιτική τοποθετεί στο επίκεντρο της αναπτυξιακής προσπάθειας την ύπαρξη της ισχυρής επιχείρησης.

Η ισχυρή επιχείρηση αποτελεί τώρα το επίκεντρο της δημόσιας οικονομικής πολιτικής. Γι' αυτό η επιδότηση και ανάπτυξη των επιχειρήσεων και οργανώσεων (αντί για επιδόματα σε πολίτες με μικρό εισόδημα) γίνεται δημόσια προτεραιότητα και επιβάλλεται η μεταρρύθμιση

στις αγορές εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις (κοινωνικός διάλογος μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών φορέων, και οι πιέσεις στην κοινωνική πολιτική να προσαρμοσθεί στο μοντέλο της νέας οικονομίας). Για παράδειγμα, η ένταξη της Ελλάδας στην ΟΝΕ σηματοδοτεί την οροθέτηση νέων υποχρεώσεων κοινωνικής πολιτικής της χώρας (προτεραιότητα για ανακατανομή εισοδήματος και βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των Ελλήνων σε σχέση με τους υπόλοιπους Ευρωπαίους, η μετανάστευση και η κοινωνική φροντίδα). Σε αυτό το πλαίσιο, τα προβλήματα ευημερίας στα επόμενα χρόνια δεν θα επιλυθούν μόνο μέσω του κράτους και της κοινωνικο - οικονομικής πολιτικής του, αλλά και μέσα από την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας.

Σε διάφορες χώρες η αναδιαμόρφωση παίρνει τη μορφή μεταβολής τουλάχιστον ενός μέρους του κοινωνικού κράτους πρόνοιας σε επένδυση, ώστε να συμβάλλει στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη αντί να την επιβαρύνει (Midgley, 1995). Στο πλαίσιο αυτής της «αναπτυξιακής προσέγγισης», δίδεται προτεραιότητα σε πολιτικές και προγράμματα κοινωνικής πολιτικής που συμβάλλουν στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη σε μια προοπτική αναδιαμόρφωσης του κοινωνικού κεφαλαίου και της αυτο - απασχόλησης.

Οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας δεν μπορούν να αγνοήσουν αυτή την πρόκληση και επομένως να αποξενωθούν από το περιβάλλον της νέας οικονομίας και το δόγμα της ισχυρής επιχείρησης. Η αντίστοιχη απαίτηση για ισχυρό οργανισμό στην κοινωνική αγορά είναι επιτακτική. Οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας που αγνοούν την έρευνα, εκπαίδευση και μετεκπαίδευση στελεχών, διοικούνται παραδοσιακά και γραφειοκρατικά, δεν μπορούν να προσφέρουν αποτελεσματικές υπηρεσίες και δεν είναι ανταγωνιστικοί. Η προσαρμογή στη νέα οικονομία είναι απαραίτητη για τη μακροπρόθεσμη επιβίωση του οργανισμού. Απαιτεί, όμως, νέες αρχές οργάνωσης, εκπαίδευσης και διοίκησης με δημοκρατικούς τρόπους λήψης αποφάσεων και σχεδιασμό κοινωνικής πολιτικής. Οι οργανισμοί που δεν προσαρμόζονται μπορεί να μην επιβιώσουν ή να μειωθούν σημαντικά τα έσοδα, οι πόροι τους και ο αριθμός των εξυπηρετούμενων.

Ο αυξανόμενος ανταγωνισμός στους κοινωφελείς οργανισμούς δεν παρουσιάζεται μόνο μεταξύ των μη κερδοσκοπικών οργανισμών στην κοινωνική αγορά. Αφορά επίσης και τις κερδοσκοπικές επιχειρήσεις που διεισδύουν σήμερα όλο και περισσότερο στον τομέα υγείας και πρόνοιας κάνοντας χρήση υψηλής τεχνολογίας, έρευνας και μάρκετινγκ – δηλαδή τομείς στους οποίους υστερούν οι παραδοσιακοί οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας. Τέτοιες κερδοσκοπικές επιχειρήσεις (όπως η Τζένεραλ Μότορς στις ΗΠΑ) ανταγωνίζονται τις οργανώσεις κοινωνικής φροντίδας για αναθέσεις κρατικών έργων κοινωνικών υπηρεσιών.

Συγχρόνως, αυξάνει ο αριθμός των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας που διοικούνται από στελέχη που προέρχονται από κερδοσκοπικές επιχειρήσεις ή άλλα επαγγέλματα εκτός της κοινωνικής φροντίδας (info@socialworkmanager.org 2004).

Η παγκοσμιοποίηση και η νέα οικονομία προωθούν ευρύτερα, υπερεθνικά σχήματα, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση, που τοποθετούν το σχεδιασμό κοινωνικής πολιτικής πιο μακριά από το εθνικό επίπεδο σχεδιασμού. Έτσι δημιουργείται η ανάγκη για περισσότερη τοπική αυτοδιοίκηση και ισχυρούς, αποτελεσματικούς, εκσυγχρονισμένους οργανισμούς κοινωνικής φροντίδας. Το τοπικό επίπεδο αποκτά ένα ιδιαίτερο ρόλο αυτοδιοίκησης και δημοκρατικής συμμετοχής στην ανάπτυξη της κοινότητας.

Η ενσωμάτωση του σχεδιασμού κοινωνικής πολιτικής στην καθημερινότητα: Τα στελέχη του οργανισμού συνεχώς και καθημερινά, συνειδητά ή ασυνείδητα, χαράζουν, εφαρμόζουν και τροποποιούν την κοινωνική πολιτική του οργανισμού. Στην απλούστερή της μορφή η κοινωνική πολιτική του οργανισμού αποτελείται από παραδοχές (statements), οι οποίες καθορίζουν την αποστολή, το «προϊόν», τις δραστηριότητες και τη διοίκηση των οργανισμών, τους στόχους, τις δραστηριότητες και τους τρόπους λειτουργίας του, τα μοντέλα ανάπτυξης, το είδος και περιεχόμενο των προγραμμάτων, το είδος των υπηρεσιών που παρέχονται, τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται από τα στελέχη, το επαγγελματικό κλίμα του οργανισμού, ποιοι και πώς εξυπηρετούνται, τι είδους προγράμματα και θεραπεία εφαρμόζονται, τη δεοντολογία, πώς προστατεύεται το απόρρητο των στοιχείων των εξυπηρετούμενων, πότε επιβάλλεται η διακοπή υπηρεσιών, το αν θα διεξαχθεί έρευνα και αξιολόγηση του οργανισμού, των προγραμμάτων και των σχέσεών του με την κοινότητα και εάν ή όχι θα πρέπει τα στελέχη να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τη χάραξη πολιτικής και εφαρμογής της. Οι πολιτικές του οργανισμού είναι κωδικοποιημένες σε έγγραφα που τεκμηριώνουν, διευκολύνουν και νομιμοποιούν τη λήψη βασικών αποφάσεων. (Η υλοποίηση των πολιτικών του οργανισμού αναφέρεται και ως διοίκηση-μάντζμεντ που θεωρείται η υλοποίηση πολιτικών) (Midgley, Tracy, Livermore, 2000).

Οι δραστηριότητες των στελεχών αντανακλούν την πολιτική του οργανισμού στην καθημερινή πρακτική και τονίζουν την ανάγκη συμμετοχής των στελεχών στη χάραξη πολιτικής του. Η σχέση στελεχών με την πολιτική του οργανισμού αφορά ένα μεγάλο φάσμα δραστηριοτήτων: δηλαδή μεθόδους εξυπηρέτησης, πρόληψη και θεραπευτικές κατευθύνσεις, αντιμετώπιση και επαφές με εξυπηρετούμενους, προγράμματα, έργα, εποχιακές διασυνδέσεις στελεχών, δικαιώματα εργαζομένων και εξυπηρετούμενων, διοικητική δομή, εκπαίδευση και έρευνα, την κοινότητα. Το προσωπικό προσθέτει στις επαγγελματικές δεξιότητες παρέμβασης την ενεργό συμμετοχή του στο σχεδιασμό και την εφαρμογή κοινωνικής πολιτικής.

Πόροι και χρηματοδότηση: Οι προκλήσεις για νέες προσεγγίσεις στους οργανισμούς κοινωνικής φροντίδας συνοδεύονται και από την ανάγκη να αυξηθεί σημαντικά ο προϋπολογισμός των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας ως ποσοστό του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (ΑΕΠ). Κατά τον Drucker, ακόμη και στις ΗΠΑ όπου οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας παρουσιάζουν σημαντικό ρυθμό ανάπτυξης, ο μη κερδοσκοπικός τομέας εξακολουθεί να αντιπροσωπεύει περίπου το ίδιο ποσοστό ΑΕΠ, δηλαδή 2-3%, όπως πριν από 50 χρόνια. Αντίθετα, το ποσοστό ΑΕΠ που αντιστοιχεί στον τομέα του ελεύθερου χρόνου (leisure) έχει υπερδιπλασιαστεί, ενώ το ποσοστό για ιατρική περίθαλψη από 2% αυξήθηκε σε 11% και το ποσοστό για την παιδεία τριπλασιάστηκε. Παρ' όλα αυτά, το ποσοστό για τους φορείς κοινωνικής αλληλεγγύης ή αλλαγής για την αντιμετώπιση προβλημάτων οικογενειών, αυτοδυναμίας και αυτοπεποίθησης ατόμων, και για την υλοποίηση ανθρωπιστικών αξιών, παραμένει το ίδιο.

Συμπερασματικά, οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας εφαρμόζουν ήδη τον σχεδιασμό κοινωνικής πολιτικής ως μια επαγγελματική μέθοδο παρέμβασης και καθημερινή δραστηριότητα (του οργανισμού και του προσωπικού του) για οργάνωση και ανάπτυξη. Οργανισμοί, στελέχη και εξυπηρετούμενοι γίνονται αναπόσπαστο μέρος του σχεδιασμού κοινωνικής πολιτικής, και οι σχέσεις οργανισμού - στελεχών - εξυπηρετούμενων γίνονται οι «πρώτες ύλες» για την παραγωγή του οργανισμού (και όχι μόνο για υπηρεσίες σε εξυπηρετούμενους).

Οι οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας δεν μπορούν να αγνοήσουν τις προκλήσεις και τα προβλήματα της νέας χιλιετίας. Ούτε να αποξενωθούν από το περιβάλλον της νέας οικονομίας και τεχνολογίας. Αλλιώς διατρέχουν τον κίνδυνο να μειωθούν σημαντικά τα έσοδα, οι πόροι, ο αριθμός εξυπηρετούμενων, και η αποτελεσματικότητά τους.

Σε αντίθεση με το περιβάλλον, οργανισμοί κοινωνικής φροντίδας, κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, κοινωνιολόγοι, ψυχίατροι, θεραπευτές, υπεύθυνοι δραστηριοτήτων κοινωνικών υπηρεσιών και άλλα στελέχη προγραμμάτων εκπαιδούνται όλο και περισσότερο ότι η χάραξη και εφαρμογή κοινωνικής πολιτικής στον οργανισμό αποτελεί μεν καθημερινή διαδικασία, αλλά δεν υπάρχει πάντα η κατάλληλη υποδομή και εκπαίδευση στελεχών για την υλοποίησή της. Οι οργανισμοί συνεπώς επιδιώκουν την απόκτηση περισσότερων γνώσεων και εμπειριών σχετικά με το πώς, πότε και σε ποιες περιπτώσεις η κοινωνική πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο μέρος (συμμετοχική διαδικασία) των καθημερινών δραστηριοτήτων τους. Χαρακτηριστικά, αυτό το μοντέλο εκσυγχρονισμού των οργανισμών κοινωνικής φροντίδας συμπεριλαμβάνεται στη μεταπτυχιακή εκπαίδευση στελεχών από διάφορες ειδικεύσεις (εκπαιδευτικοί, κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, ψυχίατροι, διοικητικοί, κοινωνιολόγοι και πολιτικοί επιστήμονες).

Βιβλιογραφία

- Avner, M., (2002). *The Lobbying and Advocacy Handbook for Non-profit Organizations*. Wilder Foundation.
- Baradat, L.P., (2003). *Political Ideologies: Their Origins and Impacts*. Prentice.
- Barry, B., (1997). *Strategic Planning Workbook for Non-profit Organizations*. Wilder Foundation.
- Bobo, K., Kendal, J. & Max, S., (2001). *Organizing for Social Change*. Seven Locks Press.
- Bobo, K., Kendal, J. & Max, S., (2001). *Organizing for Social Change: A Manual for Activist in the 1990s*. Seven Locks Press.
- Bonk, K., Griggs, H. and Tynes, E., (1999). *Strategic Communications for Non-profits*. Jossey-Bass.
- Connolly, P. & Lukas, C., (2002). *Strengthening Non-profit Performance: a Funder's Guide to Capacity Building*. Wilder Foundation.
- DiNitto, D.M., (2001). *Social Welfare: Politics and Public Policy*. Needham: Allyn and Bacon.
- Drucker, P., (1990). *Managing the Non-profit Organization*. New York; Harper Collins Publishers, pp. 46-8, 55, 102, 142.
- Eadie, D.C., (1991). «Planning and Managing Strategically». In R.L. Edwards & J.A. Yankey (Eds.). *Skills for Effective Human Services Management* (p. 294). Silver Spring, MD: NASW Press.
- Ellis, R.A., (2003). *Impacting Social Policy*. Thompson, Brooks/Cole.
- Emmont, B., (2003). *20:21 Vision: Twentieth Century Lessons for the Twenty-first Century*. Farrar, Straus and Giroux.
- Flynn, J., (1992). *Social Agency Policy: Analysis and Presentation for Community Practice*. Chicago: Nelson Hall.
- Greenspan, A., (March 6, 2000). The Revolution in Information Technology. *Boston College Conference on the New Economy*. Boston, MA.

- Handel, M.J., (2003). *The Sociology of Organizations: Classic, Contemporary, and Critical Readings*. Sage Publications.
- Hatch, M.J., (1997). *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press.
- Holland, T.P., (1995). *Organizations: Context of Social Services Delivery*. *Encyclopedia of Social Work*. Washington DC: National Association of Social Workers.
<http://www.federalreserve.gov/boarddocs/speeches/2000/20000306.htm>
- Human Development Report 2001. *Making new technologies work for human development*,
<http://www.undp.org/hdr2001/>
- Iatridis, D.S., (2000). *Social Justice and the Welfare State in Central and Eastern Europe: The Impact of Privatization*. Praeger Publishers.
- Iatridis, D., (2000). «The Social Justice and Equality Contexts of Privatization» in Iatridis, D. Ed. *Social Justice and the Welfare State in Eastern Europe*. CT: Praeger.
- Iatridis, D., (1998). «Critical Social Policy». In Midgley, J. et Al. (eds) *Handbook of Social Policy*. Sage Publications.
- Iatridis, D. & Hopps J., (eds), (1998). *Privatization in Central and Eastern Europe: Perspectives and Approaches*. Westport, CT: Praeger Publishers.
- Iatridis, D., (1994). *Social Policy: Institutional Context of Social Development and Human Services*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Iatridis, D., (1995). Policy Practice. *Encyclopedia of Social Work*. 19th Ed.
- Ιατρίδης, Δ., (1990). *Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Gutenberg.
- Jansson, B., (2003). *Becoming an Effective Policy Advocate: From Policy Practice to Social Justice*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Larson, R., (2002). *Venture Forth! The Essential Guide to Starting a Moneymaking Business in your Non-profit Organization*. Wilder Foundation.
- Linnell, D. et al., (2002). *Executive Directors Guide: the Guide for Successful Non-profit Management*. United Way Pub.
- Midgley, J., (1995). *Social Development: the Developmental Perspective in Social Welfare*. Sage.
- Midgley, J., Tracy U.B., Livermore M.L., (Eds.) (2000). *Handbook of Social Policy*. Sage.
- Ott, S., (2000). *The Nature of the Non-profit Sector*. Boudler, CO: Westview Press.
- Parsons, D.W., (1995). *Public Policy: an Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Brookfield, Vt., US: Edward Elgar.
- Parsons, W., (1995). *Public Policy: An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. UK: Cheltenham.
- Patton, C. & Sawicki, D., (1993). *Basic Methods of Policy Analysis and Planning*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Reisch, M., (1995). Public Social Services. *Encyclopedia of Social Work*. Washington DC. National Association of Social Workers.
- Sabatier, P.A., (1999). *Theories of the Policy Process*. Westview Press.
- Scott, R., (2002). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Pearson Education Publishers.
- Simon, J., (2001). *The Five Life Stages of Non-profit Organizations*. Wilder Foundation.