

Ομιλία του κου Περικλή Θανόπουλου ,
Διευθύνων Σύμβουλος της Δ. Θανόπουλος Α.Ε.
για την ημερίδα της Ελ.Ετ.Υπ.Ε. «Υποστηριζόμενη Εργασία για Όλους»
που πραγματοποιήθηκε στις 4/11/2009

Καταρχάς θα ήθελα να ευχαριστήσω το κέντρο ΘΕΟΤΟΚΟΣ και προσωπικά την κα Καίτη Κατσούδα που μου έδωσε την ευκαιρία να μοιραστώ μαζί σας την προσωπική μου εμπειρία για την υποστηριζόμενη εργασία και πως αυτή έχει προσφέρει στην εταιρεία μου.

Πριν μπω όμως στο κυρίως θέμα θα ήθελα να σας πω δυο λόγια για την εταιρεία την οποία εκπροσωπώ. Η ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΘΑΝΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε. είναι μια οικογενειακή επιχείρηση σούπερ μάρκετ, της οποίας η ιστορία ξεκινάει από το 1877, 132 χρόνια πριν, όταν δηλαδή ο προπάππους μου, ο Παναγιώτης ο Θανόπουλος άνοιξε το πρώτο του κατάστημα τροφίμων στη οδό ΑΙΟΛΟΥ στα ΧΑΥΤΕΙΑ και αργότερα έγινε ο πιο διάσημος μπακάλης των Αθηνών, πρωτίστως για τα ντελικατέσεν τρόφιμα που συγκέντρωνε από Ελλάδα και εξωτερικό και προσέφερε στο Αθηναϊκό κοινό, αλλά δευτερευόντως για τις νεωτεριστικές ιδέες που εφάρμοζε στην επιχείρηση του. Μεταξύ άλλων, ήταν ο πρώτος καταστηματάρχης της εποχής εκείνης που προσέλαβε γυναίκες για την εξυπηρέτηση των πελατών, βελτιώνοντας έτσι την εξυπηρέτηση, την καθαριότητα και την τάξη στην επιχείρηση του.

Τον δρόμο που χάραξε ο προπάππους, ακολούθησαν οι απόγονοι του: Ο παππούς μου, ο πατέρας μου ο ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ μαζί με τ' αδέρφια του, και σήμερα, εγώ και ο αδελφός μου, ανήκοντας πια στην 4^η γενιά της οικογενειακής επιχείρησης.

Είμαστε λοιπόν περήφανοι που συνεχίζουμε αυτήν την οικογενειακή παράδοση με τις ίδιες αξίες που κληρονομήσαμε από τους προγόνους μας.
Υψηλή ποιότητα, Μεγάλη ποικιλία, και Φιλική εξυπηρέτηση.

Σήμερα, οι πελάτες της εταιρείας μας είναι κατά κύριο λόγο κάτοικοι των βορείων προαστίων, με υψηλές απαιτήσεις στη ποιότητα και ποικιλία των τροφίμων, αλλά και στον τρόπο που εξυπηρετούνται από το προσωπικό. Η εταιρεία απασχολεί 215 άτομα, εκ των οποίων το 75% γυναίκες, και διαθέτει 3 καταστήματα στη Κηφισιά, Νέα Κηφισιά και Νέα Ερυθραία.

Δεν θα ήθελα να παραλείψω ότι βασικό συστατικό της επιτυχίας μας είναι η σωστή επιλογή προσωπικού για την επάνδρωση των τριών καταστημάτων. Και αυτό γιατί σωστή επιλογή προσωπικού σημαίνει καλύτερη εξυπηρέτηση του πελάτη, λιγότερες αποχωρήσεις άρα μικρότερο κόστος πρόσληψης και εκπαίδευσης, λιγότερα λάθη λόγω ανικανότητας άρα μικρότερο λειτουργικό κόστος, και τέλος ομαδικότητα και καλύτερη συνεργασία μεταξύ του προσωπικού άρα μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζόμενων από την εργασία τους.

Πως ξεκίνησε λοιπόν η συνεργασία μας με το κέντρο ΘΕΟΤΟΚΟΣ;

Την άνοιξη του 2007 η κυρία Καίτη Κατσούδα επικοινωνήσε μαζί μου και μου πρότεινε να προσλάβω εθελοντικά 2-3 νεαρά άτομα με αναπηρία, κυρίως μαθησιακές δυσκολίες, και να επιδοτούμαι από τον ΟΑΕΔ για μεγάλο μέρος του κόστους τους για τα επόμενα 3 χρόνια.

Δεν θα κρύψω ότι αρχικά είχα επιφυλάξεις για το αν πράγματι συμφέρει και αν μπορεί να δουλέψει η υποστηριζόμενη εργασία στην επιχείρησή μου. Δεν είχα συμμετάσχει σε κάποια ημερίδα ούτε είχα μιλήσει με κάποιον γνωστό μου που να είχε απασχολήσει άτομα με αναπηρία στο παρελθόν, για να με συμβουλευσει.

Όμως οι όροι συνεργασίας φάνηκαν πολύ λογικοί: Θα μας πρότεινε το ΘΕΟΤΟΚΟΣ κάποια άτομα, θα επιλέγαμε εμείς όσα πιστεύαμε ότι θα ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς, θα εκπαιδεύονταν από τους εξειδικευμένους ανθρώπους του ΘΕΟΤΟΚΟΣ για όσο διάστημα χρειαζόταν, και αν και όποτε στη πορεία των επόμενων 3 χρόνων δεν ήμασταν ευχαριστημένοι με κάποιον εργαζόμενο θα μπορούσαμε να ζητήσουμε

αντικατάσταση του με εργαζόμενο πάλι της επιλογής μας, χωρίς να χάσουμε την επιδότηση.

Έτσι λοιπόν πήραμε την απόφαση να προχωρήσουμε. Και δεν το μετανιώσαμε.

Προσλάβαμε 3 άτομα στην αρχή και στη συνέχεια σταδιακά αλλά 3, έτσι ώστε να καταλήξουμε να απασχολούμε αυτή τη στιγμή 6 άτομα από το ΘΕΟΤΟΚΟΣ, με απόλυτη επιτυχία.

Έχει σημασία να πω ότι από το καλοκαίρι του 2007 μέχρι σήμερα χρειάστηκε να ζητήσουμε αντικατάσταση εργαζόμενου μόνο μια φορά και αυτό για λόγους που δεν είχαν σε τίποτα να κάνουν με το γεγονός της αναπηρίας.

Αν σκεφτεί κανείς λοιπόν ότι τα τελευταία 2,5 χρόνια μόνο το ένα έκτο των εργαζομένων με αναπηρία χρειάστηκε να αντικατασταθεί ενώ το σύνηθες ποσοστό αντικατάστασης για το υπόλοιπο προσωπικό είναι σαφώς υψηλότερο, είναι σαφές ότι τα άτομα με αναπηρία είναι πιο σταθερά στην εργασία τους.

Ανοίγω μια παρένθεση

Δεν είναι κρυφό ότι σήμερα, ειδικά οι νέοι εργαζόμενοι που εργάζονται σε καταστήματα λιανικής συχνά αποχωρούν οικιοθελώς λόγω των απαιτήσεων του κλάδου: κυλιόμενη βάρδια, εργασία το Σάββατο, ορθοστασία, φόρτος εργασίας, ανοχή σε ιδιότροπους πελάτες, άγχος κ.α. Ακόμα κάποιοι αποχωρούν λόγω της προτίμησής τους για μια θέση γραφείου, μια δουλειά κοντά στο σπίτι τους, ή ακόμα καλύτερα για μια θέση στο δημόσιο, έστω ορισμένου χρόνου.

Κοινώς οι νέοι σήμερα είναι αρκετά καλομαθημένοι και θέλουν να βολευτούνε.

Έχουν την στήριξη των γονέων τους αλλά και έναν τρόπο ζωής που δεν έχει όνειρα. Προτιμούν να μην ξοδεύουν για να μην εργάζονται. Συμβιβάζονται με το να καταλήγουν σε μια καφετέρια ή πίσω από μια τηλεόραση.

Αυτές οι σκέψεις μου με έχουν προβληματίσει πολύ ως εργοδότη, αλλά και ως μέλος της κοινωνίας του αύριο. Ίσως θα έπρεπε να προβληματιστούν και κάποιοι γονείς. Κλείνω την παρένθεση.

Ποιο ήταν λοιπόν το σκεπτικό της απόφασης μου να συμμετάσχει η επιχείρησή μου στο πρόγραμμα υποστηριζόμενης εργασίας;

Αφενός η εταιρεία μου θα έκανε κοινωνικό έργο δίνοντας εργασία σε μέλη μιας ευπαθούς κοινωνικής ομάδας, και αφετέρου θα μείωνε το κόστος λειτουργίας της εκμεταλλεύομενη την επιδότηση του ΟΑΕΔ για το μισό του κόστους των ατόμων αυτών. Σήμερα μπορώ να σας πω με βεβαιότητα ότι όχι μόνο για τους λόγους αυτούς συμφέρει ξεκάθαρα μια επιχείρηση να προσλάβει άτομα με αναπηρία, αλλά υπάρχει και ένας ακόμα λόγος. Οι εργαζόμενοι αυτοί, μπορεί να χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να εκπαιδευτούν και να εγκλιματιστούν στον εργασιακό χώρο, όταν όμως το καταφέρουν είναι σαφώς πιο σταθεροί και πιστοί εργαζόμενοι από τους υπολοίπους, αγαπούν την δουλειά τους περισσότερο, έρχονται με μεγάλη χαρά να εργαστούν, δεν απουσιάζουν συχνά, θεωρούν σημαντικό αυτό που κάνουν, δεν βαριούνται, δεν υποτιμούν το αντικείμενο της εργασίας τους, και είναι συχνά πιο ικανοποιημένοι από το υπόλοιπο προσωπικό.

Κάποιος μπορεί να αναρωτηθεί αν συμφέρει η υποστηριζόμενη εργασία λόγω της πιθανώς μειωμένης απόδοσης του εργαζομένου με αναπηρία.

Ακόμα κι αν η απόδοση ενός ατόμου με αναπηρία είναι χαμηλότερη από αυτή των υπολοίπων, πιστεύω ότι η πρόσληψη του συμφέρει την εταιρεία μακροπρόθεσμα, διότι εκτός του ότι -όπως προανέφερα- επιδοτείται το ήμισυ του κόστους του, ο εργαζόμενος μένει σταθερός στην εργασία του και μειώνονται τα κόστη εύρεσης προσωπικού, πρόσληψης και εκπαίδευσης. Υπάρχουν βεβαίως και πολλές περιπτώσεις που ένας εργαζόμενος με αναπηρία τελικά αποδίδει το ίδιο ή και περισσότερο από το υπόλοιπο προσωπικό και αυτό γιατί του αρέσει η εργασία του, αφοσιώνεται, και δεν σταματάει για να κουβεντιάσει ή να χαζέψει εν ώρα εργασίας.

Τι παραπάνω έκανε το κέντρο ΘΕΟΤΟΚΟΣ εκτός από το να με πείσει να ξεκινήσουμε συνεργασία;

Για τους ανθρώπους του ΘΕΟΤΟΚΟΣ και την κυρία Κατσούδα, το ότι δέχτηκα να συνεργαστούμε δεν σήμαινε ότι η δουλειά τους είχε ολοκληρωθεί.

Αντιθέτως είχε μόλις αρχίσει. Όλο αυτό το διάστημα των 2,5 ετών δεν έπαψαν να παρακολουθούν την πορεία των 6 εργαζόμενων, τους βοήθησαν να ενταχθούν στην επιχείρηση, να μάθουν το αντικείμενο και τις ιδιαιτερότητες της εργασίας τους, ακόμα τους παρείχαν ψυχολογική υποστήριξη και κατεύθυνση.

Κάτι που δεν ήταν αυτονόητο σε μένα στην αρχή, αλλά αποδείχθηκε πολύ σημαντικό στην συνέχεια, ήταν ότι βοήθησαν και το υπόλοιπο προσωπικό που ερχόταν σε επαφή μαζί τους να μπορέσει να τους υποδεχτεί και να συνεργαστεί καλά μαζί τους.

Σε κάθε περίπτωση που υπήρχε οποιοδήποτε πρόβλημα συνεργασίας, φρόντισαν να δώσουν άμεσα λύση. Με ένα παράδειγμα θα γίνω πιο σαφής: Έτυχε μια φορά ένας εργαζόμενος με αναπηρία να μην έχει καλή συνεργασία με έναν αλλοδαπό εργαζόμενο, ίσως λόγω ασυμφωνίας χαρακτήρων, και η απόδοση του ήταν χαμηλή. Η εταιρεία μας δεν είχε εντοπίσει την αιτία του προβλήματος γιατί κανένας από τους δύο δεν είχε εκφράσει την δυσαρέσκεια του για τον άλλον. Το ίδρυμα όμως έκανε πιο επαγγελματική διερεύνηση, και αφού εντόπισε την αιτία του προβλήματος και μας ενημέρωσε σχετικά, μεταθέσαμε τον εργαζόμενο με αναπηρία σε άλλο κατάσταση και η απόδοση του και η ικανοποίηση του ανέβηκαν θεαματικά.

Κλείνοντας θα ήθελα να πω ότι με πάσα βεβαιότητα συστήνω σε όλους τους εργοδότες, να δοκιμάσουν την Υποστηριζόμενη Εργασία και να πετύχουν δύο σημαντικά οφέλη: **κοινωνικό έργο και εξοικονόμηση χρημάτων για την εταιρεία τους**. Πολλά χρήματα δαπανώνται από τις μεγάλες εταιρείες για το περιβάλλον ή για φιλανθρωπικούς σκοπούς, και ορθώς δαπανώνται.

Στην περίπτωση της υποστηριζόμενης εργασίας όμως, ο κοινωνικός σκοπός επιτυγχάνεται χωρίς δαπάνη, αλλά με κέρδος για την επιχείρηση.

«με ένα σμπάρο δυο τριγώνια»

Σας ευχαριστώ για το χρόνο σας.