

Εθελοντικές & Δημοτικές Κοινωνικές Δομές για Ηλικιωμένους σε Νησιώτικες Αγροτικές περιοχές της Ελλάδας” (Μελέτη Νήσου Τήνου)

Μαρία Δελατόλα – Παγανέλη
ΜΑ Γεροντολογίας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΣΚΟΠΟΣ: Η παρούσα εργασία θα εξετάσει στοιχεία που συνήθως χαρακτηρίζουν τις κοινωνικές δομές νησιωτικών αγροτικών περιοχών στην Ελλάδα, περίπτωση μελέτης το νησί Τήνος, και επηρεάζουν το ρόλο των δομών αυτών στην τοπική κοινότητα. Υποθετικά, τα στοιχεία αυτά επιδρούν στους κύριους σκοπούς των κοινωνικών δομών, να καλύψουν τις ανάγκες ηλικιωμένων ατόμων (βασικός αριθμός εξυπηρετούμενων), των φροντιστών τους, καθώς και της τοπικής κοινότητας.

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ: Η μελέτη στηρίχθηκε, κυρίως, σε ποιοτικά δεδομένα, από ατομικές και ομαδικές συνεντεύξεις με 64 άτομα (ηλικιωμένοι εξυπηρετούμενοι, οικογενειακοί φροντιστές, φορείς, προσωπικό). Ένα νέο μοντέλο διαμορφώθηκε, βασισμένο σε προϋπάρχουσες θεωρίες, προκειμένου να παρουσιάσει ποικίλους ευνοϊκούς ή δυσμενείς παράγοντες¹, οι οποίοι προερχόμενοι από διαφορετικές πηγές, επηρεάζουν ποικιλοτρόπως το ρόλο των τοπικών κοινωνικών δομών.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ: Τα ευρήματα υποστηρίζουν ότι οι εσωτερικοί παράγοντες, οι οποίοι προέρχονται από τις ίδιες τις κοινωνικές δομές, σχετίζονται με την κάλυψη αναγκών (ποσότητα) και ποιότητα των υπηρεσιών, σε συνδυασμό με τις αντιλήψεις του προσωπικού για τους ηλικιωμένους εξυπηρετούμενους. Οι εσωτερικοί αυτοί παράγοντες επιδρούν τόσο στη διαδικασία λειτουργίας όσο και στα τελικά αποτελέσματα των κοινωνικών δομών. Συγκεκριμένα, οι ευνοϊκοί ή δυσμενείς παράγοντες τα στοιχεία αυτά επιδρούν στην παροχή και διάθεση κοινωνικών υπηρεσιών, στην προσέγγιση και χρήση των δομών, καθώς και στα οφέλη, τα οποία γίνονται αντιληπτά από τους εξυπηρετούμενους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ: Συγκεκριμένοι παράγοντες, όπως τα στοιχεία των ίδιων των κοινωνικών δομών, ευνοούν ή παρεμποδίζουν το ρόλο τους σε ένα νησιωτικό αγροτικό πλαίσιο. Ως αποτέλεσμα, στο σχεδιασμό χάραξης κοινωνικής πολιτικής και στην υλοποίηση αποτελεσματικών κοινωνικών υπηρεσιών σημαντικό είναι να συνυπολογίζονται οι τοπικές ιδιαιτερότητες και ανάγκες.

Εισαγωγή

Η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών σε μια τοπική κοινότητα είναι ένα μέσο, που βοηθάει ανθρώπους με ανάγκες εξάρτησης (π.χ. ευπαθή ηλικιωμένα άτομα) να παραμένουν στο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον τους, πλαισιωμένοι από τις προσωπικές τους διασυνδέσεις (π.χ. συγγενείς, γείτονες, συγχωριανούς και φίλους). Η συγκρότηση παροχής και διάθεσης κοινωνικών υπηρεσιών μπορεί να εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως την τοπική κοινότητα στην οποία παρέχονται οι υπηρεσίες, τις ανάγκες που πρέπει να

καλύψουν, τις ενέργειες και τα προγράμματα που εφαρμόζονται, καθώς και τα άτομα τα οποία εμπλέκονται.

Στην Ελλάδα, η οργανωμένη παροχή κοινωνικών υπηρεσιών έχει αυξηθεί μέσα στην τελευταία δεκαετία. Τοπικές πρωτοβουλίες, μέσω εθελοντικών οργανισμών και δημοτικών επιχειρήσεων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, έχουν υλοποιηθεί, ώστε να αντιμετωπισθούν τοπικές ανάγκες. Έτσι και στη νήσο Τήνο, η τοπική κοινότητα δραστηριοποιήθηκε με γνώμονα τις δικές της ανάγκες. Συγκεκριμένα, πριν το 1999,

1. Στη μελέτη εξετάστηκαν και άλλοι παράγοντες, όπως τα στομικά χαρακτηριστικά των ηλικιωμένων εξυπηρετούμενων και των φροντιστών τους, καθώς και οι τοπικές ιδιαιτερότητες της κοινότητας. Οι παράγοντες αυτοί χαρακτηρίστηκαν ως εξωτερικοί σε αντίθεση με τους εσωτερικούς που προέρχονται από τις ίδιες τις κοινωνικές δομές και παρουσιάζονται στην παρούσα εργασία.

οργανωμένη παροχή κοινωνικών υπηρεσιών δεν προσφερόταν στους ηλικιωμένους που ζούνε στην κοινότητα. Πρώτα, η εθελοντική οργάνωση 'Σύλλογος Φίλων Κέντρου Υγείας Τήνου, Νικόλαος Κόγκος' εδραίωσε στο νησί και λειτουργεί τη μονάδα 'Κατ' Οίκον Νοσηλεία' για σχεδόν 10 χρόνια. Μόλις πριν επτά χρόνια, ο Δήμος Εξωμβούργου υλοποίησε τις δημοτικές κοινωνικές δομές: 'Βοήθεια στο Σπίτι', που παρέχει υπηρεσίες κατ' οίκου, και το Κέντρο Ημερησίας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ).

Οι στόχοι της εργασίας αυτής είναι να:

- καταγράψει την ιστορία της ίδρυσης, τους σκοπούς και στόχους, καθώς και την υφιστάμενη κατάσταση των εθε-

λοντικών & δημοτικών κοινωνικών δομών στην Τήνο.

- παρουσιάσει τα συμπεράσματα και προτάσεις σχετικά με τη χάραξη κοινωνικής πολιτικής για νησιωτικές αγροτικές περιοχές που θα βασίζονται στα ευρήματα της μελέτης.

Τα ευρήματα της μελέτης, σχετικά με τα χαρακτηριστικά των τοπικών κοινωνικών δομών, παρουσιάζονται στην παρούσα εργασία, η οποία χωρίζεται σε πέντε τμήματα:

- Κοινωνικές δομές σε αγροτικές περιοχές (βιβλιογραφία)
- Περιοχή μελέτης: Τήνος
- Μεθοδολογία
- Ευρήματα
- Συμπεράσματα & προτάσεις

2. Κοινωνικές δομές σε αγροτικές περιοχές

Στο τμήμα αυτό γίνεται ανασκόπηση της γνώσης που υπάρχει, σχετικά με τα στοιχεία εκείνα που χαρακτηρίζουν, συνήθως, τις δομές παροχής κοινωνικών υπηρεσιών σε αγροτικές περιοχές.

Στελέχωση κοινωνικών δομών, διατήρηση & εκπαίδευση προσωπικού

Οι αγροτικές περιοχές (π.χ. νησιά) χαρακτηρίζονται από μια σταδιακή μείωση του πληθυσμού τους, ιδιαίτερα των νέων ανθρώπων. Η μείωση αυτή επηρεάζει μεταξύ άλλων την ύπαρξη τοπικού ανθρώπινου δυναμικού με εξειδικευμένες γνώσεις αφού οι νέοι άνθρωποι συχνά παραμένουν στις αστικές περιοχές, όπου έχουν εκπαιδευτεί. Έτσι επηρεάζεται η διαδικασία παροχής & διάθεσης υπηρεσιών στην τοπική κοινότητα. Αποτέλεσμα αυτών είναι η δυσλειτουργία των τοπικών κοινωνικών δομών, όπως η υποστελέχωση των δομών και η περιορισμένη διατήρηση καθώς και η απουσία συνεχούς εκπαίδευσης προσωπικού.

Υπερφόρτωση εργασίας του υπάρχοντος προσωπικού, εξ αιτίας της έλλειψης συναδέλφων άλλων εξειδικευμένων υπηρεσιών, και ως εκ τούτου, ανεπαρκείς παρεχόμενες κοινωνικές υπηρεσίες είναι κάποιες από τις κύριες συνέπειες (Haaren & Williams, 2000; Cho, 2005). Από την άλλη πλευρά, δεν υπάρχουν συνήθως στοιχεία, που να δείχνουν τις συνθήκες κάτω από τις οποίες υλοποιείται η παροχή και διάθεση των κοινωνικών υπηρεσιών, σε τοπικό επίπεδο. Για παράδειγμα, η σημασία που έχει για το προσωπικό, η παρουσία διαφορετικών εξειδικεύσεων στον ίδιο χώρο και η παροχή ομαδικής υποστήριξης και συνεργασίας (Walker, 2000; Steenbergen & Mackenzie, 2004; Burau & Kröger, 2004).

Κυρίως έξι θέματα ευθύνονται για την αδυναμία στελέχωσης των τοπικών κοινωνικών δομών και τη διατήρηση του προσωπικού τους (Denham & Shaddock, 2004; Williams et al., 2003):

- τρόπος ζωής & προσωπικά ζητήματα προσωπικού
- ποικίλα εργασιακά θέματα (άνιση διανομή εργασίας, περιορισμένοι πόροι)
- οικονομικά ζητήματα (ασταθείς μισθολογικές αποδοχές)
- επαγγελματική ανάπτυξη & επιστασία
- ομαδική εργασία (ανεπαρκής αριθμός συναδέλφων)
- επαγγελματική στασιμότητα (αντικίνητρα)

Οι ελλείψεις, που δημιουργούνται στις κοινωνικές δομές τοπικού επιπέδου, λόγω αδυναμίας στελέχωσης και διατήρησης προσωπικού, καθώς και συνεχόμενης επιμόρφωσης, έχουν συντελέσει στην ανάληψη καινοτόμων πρωτοβουλιών, τουλάχιστον σε κάποιες χώρες. Συγκεκριμένα, σε δομές παροχής υπηρεσιών σε αγροτικές περιοχές, η εξειδικευμένη και συνεχής εκπαίδευση έχει αναγνωρισθεί ως 'κλειδί' (Parry-Jones et al., 2000) σε:

- εφαρμογή προτύπων λειτουργίας
- σχέδια βελτίωσης της ποιότητας των παρεχόμενων κοινωνικών υπηρεσιών

Βελτίωση σε διατήρηση προσωπικού έχει επιτευχθεί στις περιπτώσεις, που οι φορείς των δομών εστιάζουν την προσοχή τους στην εκπαίδευση ατόμων που προέρχονται από την ίδια την τοπική κοινότητα. Η στρατηγική αυτή μπορεί να περιλαμβάνει, αρχικά, μια περίοδο κλινικής εξάσκησης νέων από την κοινότητα σε μικρά περιφερειακά νοσοκομεία και μετέπειτα προχωρημένη εκπαίδευση σε πανεπιστήμια. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται για επαγγελματική ανάπτυξη (Gibb et al., 2004). Πιο ευέλικτες πρωτοβουλίες θεωρούνται αυτές, που περιλαμβάνουν μικρής διάρκειας

εκπαιδεύσεις, οι οποίες παρέχουν ταυτόχρονα στους υπαλλήλους τη δυνατότητα να ευρίσκονται στον εργασιακό τους χώρο (Haaren & Williams, 2000). Άλλα προγράμματα εστιάζουν στην εκπαίδευση εξειδικευμένων υπηρεσιών σε ντόπιους επαγγελματίες, όπως, για παράδειγμα, είναι η κάλυψη αναγκών ηλικιωμένων με άνοια και των φροντιστών τους (Connell et al., 2002).

2. Οι λέξεις, που περιλαμβάνονται με μονά εισαγωγικά ' ' προσδιορίζουν όρους επιστημονικών περιοδικών και άρθρων, καθώς και τοπικές εκφράσεις.

3. Περιοχή Μελέτης: ΤΗΝΟΣ

Στο τμήμα αυτό, πρώτον, δίνεται η 'νησιωτική ταυτότητα' της Τήνου, δεύτερον, εξετάζεται η ανεπίσημη παροχή κοινωνικών υπηρεσιών για ηλικιωμένους στο νησί και τέλος, περιγράφονται οι υφιστάμενες κοινωνικές δομές παροχής υπηρεσιών υγείας και φροντίδας για ηλικιωμένους.

3.1 Νησιωτική Ταυτότητα Τήνου

Στοιχεία, τα οποία συνήθως χαρακτηρίζουν τις νησιωτικές περιοχές (CEC report, 2003), και είναι σχετικά με αυτή τη μελέτη, μπορούν να καταγραφούν και για τη νήσο Τήνο, όπως:

- απομακρυσμένα από την ηπειρωτική χώρα
- περιορισμένη καλλιεργήσιμη γη λόγω του ορεινού εδάφους
- υψηλό κόστος στα θαλάσσια μεταφορικά μέσα
- δυσκολίες & υψηλό κόστος στα μέσα επικοινωνίας, υποδομής, λόγω των φυσικών & κλιματικών συνθηκών
- δύσκολη προσέγγιση σε υπηρεσίες υγείας (π.χ. νοσοκομεία)
- επίπεδο εκπαίδευσης: η πλειονότητα πληθυσμού έως & Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, λόγω έλλειψης υποδομών Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε τοπικό επίπεδο & αναγκαστικής μετάβασης στην ηπειρωτική χώρα

Η Τήνος έχει κάποια επιπλέον χαρακτηριστικά, που προσδιορίζουν τη δική της τοπική ταυτότητα. Για παράδειγμα, ο διασκορπισμός των χωριών σε ολόκληρο το νησί, η τοποθεσία, όπου βρίσκονται, καθώς και οι τοπικές συνθήκες δημιουργούν τόσο σημαντικές διαφορές, ώστε τα χωριά να χαρακτηρίζονται ως "ζωντανά" ή "νεκρά", σύμφωνα με την άποψη των κατοίκων. Ο χαρακτηρισμός αυτός εξαρτάται από την:

- ηλικιακή κατανομή του πληθυσμού
- ύπαρξη ή όχι κάποιων οργανισμών & καταστημάτων προμήθειας βασικών αγαθών

Ο πληθυσμός της Τήνου, σύμφωνα με την εθνική απογραφή, έχει αυξηθεί σταδιακά τις δύο τελευταίες δεκαετίες. Παρόλα αυτά, οι περισσότεροι κάτοικοι είναι συγκεντρωμένοι στην πόλη της Τήνου και υπάρχει μια αύξηση των κατοίκων ηλικίας πάνω από 60 και έως 79 χρόνων. Στην ίδια απογραφή, η μετακίνηση της εργαζόμενης γενιάς στην πόλη του νησιού είτε σε άλλες αστικές περιοχές της Ελλάδας είναι εμφανής, όπου οι νέοι άνθρωποι εργάζονται κυρίως στο δευτερογενή ή τριτογενή τομέα. Το αποτέλεσμα είναι ότι τα περισσότερα χωριά είναι "σκληρά χτυπημένα" από μείωση της εργατικής τάξης σε μηδενικά επίπεδα, ενώ από την άλλη παρατηρείται μια ραγδαία αύξηση στον αριθμό των ηλικιωμένων κατοίκων τους.

3.1 φροντίδας για ηλικιωμένους στη νήσο Τήνο

Ένας μύθος υπάρχει σε ότι αφορά στην παροχή οικογενειακής ή ανεπίσημης φροντίδας, ότι είναι καλλίτερη σε αγροτικές περιοχές παρά αυτή που παρέχεται στις πόλεις (Μεσθένης, 1996). Η πραγματικότητα όμως είναι διαφορετική,

αφού τα νέα μέλη της οικογένειας είναι συνήθως απόντα σε αγροτικές περιοχές, καθώς έχουν μεταναστεύσει σε πόλεις, όπως συμβαίνει για την πλειοψηφία των νησιών της Ελλάδας (Μπαλούρδος & άλλοι, 1996). Οι ηλικιωμένοι άνθρωποι, από την άλλη πλευρά, τείνουν να παραμένουν στα σπίτια τους και μπορεί να γίνονται σταδιακά εξαρτημένοι από τους συζύγους τους, ή τα παιδιά τους, αδέρφια και ανίψια (Τριανταφύλλου & Μεσθένης, 2001; Eurofamcare, 2005). Στην περίπτωση των χωριών έχει διαπιστωθεί ότι μεταξύ των συγχωριανών υπάρχουν κοινωνικές ανταλλαγές πολλαπλής υποστήριξης και βοήθειας (Μπαλούρδος & άλλοι, 1996).

Στην Τήνο, η παροχή οικογενειακής φροντίδας είναι, συνήθως, περιορισμένη, καθώς τα νέα μέλη της οικογένειας έχουν μεταναστεύσει από τα χωριά τους. Παρόλα αυτά, οι ηλικιωμένοι συγγενείς δέχονται υποστήριξη και φροντίδα μέσω άλλων τρόπων. Για παράδειγμα, τα παιδιά τους είτε ταξιδεύουν από την πόλη της Τήνου και από ακόμη μακρύτερα μέρη (π.χ. Αθήνα), προκειμένου να στηρίζουν και να βοηθούν τους γονείς τους ή μισθώνουν ιδιώτη φροντιστή για να συγκοιτεί με το συγγενή τους. Στην τελευταία περίπτωση, μετανάστες γυναίκες, κυρίως από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης παρέχουν έμμισθη φροντίδα κατ'οίκον, κάτι που παρατηρείται σε όλη την Ελλάδα (Eurofamcare, 2004; Sissouras et al., 2004; Van der Geest et al., 2004). Όμως η απασχόληση των έμμισθων φροντιστών συμβαίνει μόνο, όταν τα ηλικιωμένα άτομα είναι σοβαρά ανήμπορα και εξαρτημένα λόγω της κατάστασής τους. Σε άλλες περιπτώσεις, η μίσθωση φροντιστών εξαρτάται από τις προτιμήσεις και την οικονομική κατάσταση των ηλικιωμένων και των κυρίως φροντιστών τους (Van der Geest et al., 2004).

3.3 Κοινωνικές δομές στη Τήνο

3.3.1 Εθελοντική οργάνωση παροχής κοινωνικών υπηρεσιών

Ο 'Σύλλογος Φίλων Κέντρου Υγείας Τήνου, Νικόλαος Κόγκος' ιδρύθηκε το 1995. Ο πρώτος σκοπός του Συλλόγου ήταν να στηρίξει το Κέντρο Υγείας Τήνου. Το 1999, ο Σύλλογος εδραίωσε την 'Κατ' Οίκον Νοσηλεία', μια δράση που αφορούσε στην εθελοντική παροχή κοινωνικών υπηρεσιών στο νησί. Ο εθελοντικός Σύλλογος περιορίστηκε να καλύπτει τις ανάγκες των κατοίκων του Δήμου Τήνου και της Κοινότητας Πανόρμου, από τότε που ο Δήμος Εξωμβούργου εδραίωσε και έθεσε σε λειτουργία τις δημοτικές δομές παροχής κοινωνικών υπηρεσιών.

3.3.2 Δημοτικές δομές παροχής κοινωνικών υπηρεσιών

Το 2000, ο Δήμος Εξωμβούργου Τήνου ήταν ο πρώτος δήμος στη Νομαρχία Κυκλάδων, που υπέβαλε προτάσεις στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου για δύο δομές παροχής κοινωνικών υπηρεσιών για ηλικιωμένους και ανήμπορους, το 'Βοήθεια στο σπίτι' και το ΚΗΦΗ. Οι δομές αυτές λειτουργούν από το 2002.

3. Οι λέξεις, που περικλείονται με διπλά εισαγωγικά "" και είναι σε πλάγια γραφή μεταφέρουν αυτολεξεί λόγια αρθρογράφων ή εκφράσεις και λόγια των ανθρώπων, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα.

4. Μεθοδολογία

Τα δεδομένα καταγράφηκαν κυρίως από προσωπικές απόψεις των ενδιαφερόμενων (πρωτογενή δεδομένα), καθώς και από επίσημα αρχεία των δομών (δευτερογενή δεδομένα). Η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε το Μάρτιο 2005. Οι ομάδες στόχου των ενδιαφερόμενων ήταν οι εξυπηρετούμενοι ηλικιωμένοι, οι οικογενειακοί φροντιστές τους (σύζυγοι και παιδιά), καθώς και το προ-

σωπικό και οι φορείς των δομών. Ατομικές συνεντεύξεις «σε βάθος» και ομαδικές συνεντεύξεις με «ομάδες εστίασης» πραγματοποιήθηκαν με συνολικά 64 συμμετέχοντες (εξυπηρετούμενοι, οικογενειακοί φροντιστές, προσωπικό και φορείς). Οι συνεντεύξεις ήταν μαγνητοφωνημένες, λεπτομερώς απομαγνητοφωνημένες και καταγεγραμμένες.

5. Ευρήματα

Τα συνολικά ευρήματα μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τρία 'κλειδιά' θέματα, σχετικά με το ρόλο των κοινωνικών δομών σε νησιωτικές αγροτικές περιοχές, όπως η 'Τήνος'. Σε αυτή την εργασία, θα παρουσιαστούν τα χαρακτηριστικά των ίδιων των δομών (εσωτερικοί παράγοντες).

Θέμα: Κοινωνικές Δομές – Χαρακτηριστικά (Ευνοϊκοί & Δυσμενείς Εσωτερικοί Παράγοντες)

Το θέμα αυτό παρουσιάζει τα ευρήματα που είναι σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό των τοπικών κοινωνικών δομών. Αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ οι φορείς και το προσωπικό αναγνωρίζουν και αναφέρονται στους παράγοντες αυτούς, οι εξυπηρετούμενοι ηλικιωμένοι και οι φροντιστές τους αντιλαμβάνονται και περιγράφουν την ποσότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών μέσα από την προσωπική τους εμπειρία και επαφή που έχουν με το προσωπικό. Συγκεκριμένα, τα κύρια σημεία αυτού του θέματος είναι:

- στελέχωση & διατήρηση προσωπικού
- εκπαίδευση & επαγγελματική στήριξη
- αλληλεπίδραση – επαφή με εξυπηρετούμενους

5.1 Στελέχωση & διατήρηση προσωπικού

Το προσωπικό και οι φορείς επικεντρώνουν τη συζήτηση τους στη στελέχωση και διατήρηση του προσωπικού, τα οποία θεωρούνται σημαντικά ζητήματα των δομών, αφού επηρεάζουν:

- τη διαδικασία παροχής & διάθεσης υπηρεσιών (κάλυψη αναγκών)
- τις εργασιακές συνθήκες (π.χ. εργασιακό ωράριο)

Δυσκολίες με τη στελέχωση και τη διατήρηση προσωπικού χαρακτηρίζονται ως χρόνια και άλυτα θέματα. Το προσωπικό ανησυχεί για τις συνέπειες τους και ιδιαίτερα για το περιορισμένο ή "στατικό" επίπεδο ανάπτυξης των δομών. Εντούτοις, αξιοσημείωτο είναι, όπως το προσωπικό χαρακτηριστικά τονίζει, ότι από την κοινότητα δεν υπάρχει "καμιά πίεση", ώστε να βελτιωθεί η κατάσταση, καθώς οι "Τηνιακοί ηλικιωμένοι" και οι φροντιστές τους είναι ανενημέρωτοι για τα δικαιώματά τους, δηλαδή, να δέχονται τέτοιου είδους υπηρεσίες. Αποτέλεσμα είναι, ότι ενώ οι ανάγκες στην κοινότητα είναι αρκετές και ακάλυπτες, από την άλλη πλευρά, δεν υπάρχουν απαιτήσεις για την αντιμετώπισή τους.

Εξυπηρετούμενοι και φροντιστές δεν αναφέρονται, συνήθως, στις ελλείψεις των δομών. Αυτό μπορεί να συμβαίνει εξαιτίας ποικίλων παραγόντων, όπως:

- στωική συμπεριφορά των 'ντόπιων' ανθρώπων
- επίπεδο εκπαίδευσης
- περιοχή διαμονής
- μη ενημέρωση για δικαίωμα κοινωνικών παροχών

Περιοχή και εκπαίδευση ίσως είναι παράγοντες που μπορεί να αλλάζουν τη 'στωική συμπεριφορά' που φαίνεται συχνά να χαρακτηρίζει τους κατοίκους της Τήνου. Για παράδειγμα, οι άνθρωποι, που ζούνε στην πόλη, καθώς και εκείνοι, που έχουν αποφασίσει να επιστρέψουν στην περιοχή που γεννήθηκαν δείχνουν περισσότερο απαιτητικοί. Οι τελευταίοι σκέφτονται ότι ίσως και να δικαιούνται καλύτερη παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, και κάποιοι από αυτούς παραπονιούνται κατευθείαν για τις ανισότητες μεταξύ αστικών και αγροτικών περιοχών.

Οι φορείς παρατηρούν ότι οι συνέπειες της ανεπαρκούς στελέχωσης και μειωμένης διατήρησης του προσωπικού των δομών επιδρούν στις 'εργασιακές συνθήκες' αυτών που ήδη εργάζονται. Συγκεκριμένα, οι φορείς αναφέρονται στην προσπάθεια των υπαλλήλων να καλύψουν τα κενά που δημιουργούνται από την έλλειψη συναδέλφων άλλων ειδικοτήτων. Δεύτερον, οι φορείς μιλάνε για υπερφορτωμένο ωράριο του προσωπικού, που για να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του και μη, δεν περιορίζεται στον καθορισμένο χρόνο εργασίας του. Επιπλέον, οι φορείς των δύο οργανισμών υποστηρίζουν ότι το προσωπικό των δομών δεν περιορίζεται στις υπηρεσίες που αφορούν στα καθήκοντά τους. Για παράδειγμα, το προσωπικό έχει συμμετάσχει σε μεγάλες εξορμήσεις στην Τήνο μαζί με προσωπικό από το Κέντρο Υγείας και Περιφερειακών Ιατρείων για καρδιολογικό και αιματολογικό έλεγχο. Για το ίδιο το προσωπικό, η εθελοντική συμμετοχή σε αυτές τις εξορμήσεις είναι σημαντική, καθώς θεωρούν ότι η ενημέρωση και ενασχόληση τους σε θέματα που απασχολούν την κοινότητα βελτιώνει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Κοινή άποψη των φορέων είναι ότι η καλή ποιότητα των υπηρεσιών οφείλεται στην αλτρουιστική συμπεριφορά του προσωπικού. Επομένως, η ποιότητα και ο χαρακτήρας των υπαλλήλων θεωρείται ότι θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στη διαδικασία πρόσληψης, σε αυτές τις υπηρεσίες, αν και αυτά τα κριτήρια επιλογής μάλλον περιορίζουν τον αριθμό των υποψηφίων. Ενώ, οι τοπικοί φορείς δείχνουν εμπιστοσύνη στις υπηρεσίες που παρέχει το προσωπικό, εντούτοις, δεν έχουν αξιολογήσει τη δουλειά που πραγμα-

τικά γίνεται.

Οι αποφάσεις για το είδος και το μέγεθος των κοινωνικών υπηρεσιών που παρέχονται μέσω των τοπικών δημοτικών δομών, φαίνεται να σχεδιάζεται από εξωτερικούς γραφειοκράτες παρά από τους τοπικούς φορείς. Σύμφωνα με το προσωπικό, οι “μακριά ιστάμενοι” ενδιαφέρονται, συνήθως, μόνο για “ποσοτικά ζητήματα”, όπως ο αριθμός των περιπτώσεων και τα οικονομικά θέματα, παρά για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Σαν απόδειξη αυτών, το προσωπικό αναφέρει ότι μέχρι τώρα, κανένας από τους ανώτερους διοικητικούς προϊστάμενους δεν έχει ρωτήσει για τις απόψεις τους και τη δική τους εμπειρία σχετικά με τις υπηρεσίες. Τέλος, άξιο προσοχής ίσως είναι ότι οι εκτός Τήνου υπεύθυνοι των δημοτικών κοινωνικών δομών είναι μάλλον άγνωστοι στο προσωπικό και στενή συνεργασία είναι ανύπαρκτη, κάτι που πιθανόν να επηρεάζει αρνητικά την αυτοπεποίθηση των υπαλλήλων.

5.2 Εκπαίδευση & επαγγελματική στήριξη

Η ποιότητα και τα πρότυπα των κοινωνικών υπηρεσιών φαίνεται να είναι, εν μέρει, επηρεασμένα από τους προαναφερθέντες παράγοντες (δηλαδή, αδυναμία στη στελέχωση και στη διατήρηση επαγγελματιών υγείας). Άλλα θέματα, στα οποία οι φορείς και το προσωπικό εστιάζουν την προσοχή τους, είναι η εκπαίδευση καθώς και η επαγγελματική και ομαδική στήριξη. Παράγοντες που επηρεάζουν τη συχνότητα, ποιότητα και το μέγεθος φροντίδας που παρέχεται από τις υφιστάμενες τοπικές κοινωνικές δομές.

Η συμπεριφορά του προσωπικού προς τους ηλικιωμένους είναι ένα σημαντικό θέμα καθώς έχει επηρεάσει τη μεταξύ τους συναναστροφή και, συνεπώς, τη φήμη των υπηρεσιών. Στις συζητήσεις με το προσωπικό, το θέμα που επισημαίνεται είναι η απειρία τους να εργάζονται με ηλικιωμένους. Εκ των υστέρων, οι υπάλληλοι αναγνωρίζουν ότι η διαδικασία να καταλαβαίνεις και να αντιδράς κατάλληλα στους ηλικιωμένους δεν είναι ένα απλό θέμα. Εντούτοις, όπως αναφέρουν, το συγκεκριμένο θέμα δεν υπήρξε εμπόδιο στην πρόληψη τους και στην απασχόληση τους στις κοινωνικές δομές. Όλο το προσωπικό συμφωνεί ότι, επειδή η βασική τους εκπαίδευση δεν τους παρέχει εξειδικευμένες γνώσεις για τη διαδικασία γήρανσης ή επικοινωνίας με ηλικιωμένους, εκπαίδευση σε τακτά διαστήματα θα ήταν μια σημαντική ενέργεια.

Η απουσία συνεχούς εκπαίδευσης και εξάσκησης αναγνωρίζεται ως ένα μεγάλο θέμα, για τρεις λόγους:

- την ικανότητα του προσωπικού να καλύπτει ποικίλες υπηρεσίες
- την ετοιμότητα του προσωπικού να αντιμετωπίζει πολλαπλές & διαφορετικές ανάγκες
- τη συμπεριφορά του προσωπικού προς τους ηλικιωμένους

Επειδή οι δυσκολίες στη στελέχωση και διατήρηση του προσωπικού μπορεί να είναι μόνιμη κατάσταση και στο μέλλον, για τις νησιωτικές αγροτικές κοινωνικές δομές, η εκπαίδευση του προσωπικού ίσως θα πρέπει να είναι μια πρωταρχική σκέψη. Το προσωπικό στις τοπικές δομές καλείται καθημερινά από εξυπηρετούμενους και φροντι-

στές να δίνει συμβουλές για ποικίλα θέματα που τους απασχολούν. Αν και το προσωπικό των δομών δηλώνει ότι έχει μικρή εμπειρία στη συνεργασία με ηλικιωμένους ανθρώπους, παρόλα αυτά αισθάνονται ότι έχουν καταφέρει να παρέχουν στην κοινότητα υπηρεσίες σε ένα σημαντικό αριθμό και επίπεδο. Εντούτοις, οι ίδιοι οι υπάλληλοι αισθάνονται ότι έχουν την ικανότητα να προσφέρουν περισσότερα από ό,τι μέχρι σήμερα κάνουν.

Το ζήτημα της εκπαίδευσης είναι πιο περίπλοκο από ό,τι αυτό φαίνεται, καθώς, από τη μια πλευρά, το υπάρχον προσωπικό αναγνωρίζει ότι η συγκεκριμένη θέση τους απαιτεί περισσότερη εκπαίδευση και επαγγελματική στήριξη. Από την άλλη πλευρά, ανεξάρτητα από την απειρία τους σε κάποια θέματα, το προσωπικό αισθάνεται καθήκον να αναπληρώνει τα κενά άλλων επαγγελματιών υγείας και να ανταποκρίνεται στις ανάγκες που εκφράζονται, αφού “δεν υπάρχει η πολυτέλεια άμεσης κάλυψης των θέσεων”. Όμως, οι ίδιοι επισημαίνουν, ότι αν και έχουν αντιληφθεί την ανάγκη εξειδικευμένης γνώσης, πρακτικά ζητήματα δημιουργούν εμπόδια.

Συγκεκριμένα, αναφορά γίνεται στην παρακολούθηση εκπαιδευτικού σεμιναρίου ή κάποιου επιμορφωτικού εργαστηρίου, τα οποία, αυτή τη στιγμή μπορούν να γίνουν μόνο εκτός νησιού. Το αποτέλεσμα θα είναι, ότι η απουσία τους, έστω και δύο ημέρες από το χώρο εργασίας τους να δημιουργήσει επιπρόσθετα ζητήματα, αφού δεν θα υπάρχει δυνατότητα αναπλήρωσης. Παρόλα αυτά, οι ίδιοι θεωρούν ότι η επένδυση στην εκπαίδευση των υπαλλήλων των τοπικών κοινωνικών δομών, και μάλιστα αυτών που λειτουργούν σε περιοχές, όπως η Τήνος, πρέπει να αντιμετωπίζεται ως η καλύτερη μέθοδος βελτίωσης των υπηρεσιών στο άμεσο και απώτερο μέλλον.

5.3 Διαδικασία αλληλεπίδρασης- επαφής

Αλληλεπίδραση ή επαφή μεταξύ των ηλικιωμένων και των υπαλλήλων, που προσφέρουν υπηρεσίες στο σπίτι, είναι από μόνη της μια σημαντική δράση. Εκεί το προσωπικό έχει την ευκαιρία να “πίσει κουβέντα” με τους εξυπηρετούμενους καθώς εκτελεί νοσηλευτικές πράξεις ή βοηθάει σε δουλειές του σπιτιού. Το προσωπικό επισημαίνει τη διαφορετικότητα των αναγκών των εξυπηρετούμενων, οι οποίες μπορεί να ποικίλλουν από κοινωνικές και συναισθηματικές ανάγκες έως ψυχολογικές ή σχετικές με βασικές ανάγκες των εξυπηρετούμενων. Επιπροσθέτως, το προσωπικό δίνει μεγάλη προσοχή στην εξασφάλιση της κατάλληλης χρονικής στιγμής, σε ημέρα και ώρα, παροχής υπηρεσιών για τον ηλικιωμένο και τον συγκάτοικο-φροντιστή. Από την πλευρά τους, οι ηλικιωμένοι και ιδιαίτερα οι φροντιστές τους σημειώνουν ότι εκτιμούν αυτού του είδους τη συνεργασία με το προσωπικό, αφού έτσι μπορούν και ρυθμίζουν και τις άλλες καθημερινές δουλειές τους.

Για το προσωπικό, η συχνότητα επισκέψεων έχει μεγαλύτερη σημασία παρά ο αριθμός των εξυπηρετούμενων, που επισκέπτονται. Πολλαπλοί παράγοντες φαίνεται να δημιουργούν κοινωνικές ανάγκες και να διαμορφώνουν την υγεία και γενική κατάσταση των ηλικιωμένων, κάτι που επιβάλλει συχνές επισκέψεις. Για παράδειγμα, οι αποστάσεις μεταξύ

χωριών και πόλης, οι ελλείψεις των τοπικών υπηρεσιών υγείας και η απουσία οικογενειακής φροντίδας δείχνουν να “σπρώχνουν” συχνά τους ηλικιωμένους να μετακομίζουν σε άλλες περιοχές. Οι συχνά αναφερόμενες αιτίες μετακόμισης είναι ή εξειδικευμένη ιατρική φροντίδα την οποία βρίσκουν στα περιφερειακά και κεντρικά νοσοκομεία και η ανεπίσημη φροντίδα, που δέχονται από τα παιδιά τους, πηγαίνοντας στον τόπο διαμονής των τελευταίων (π.χ. στην Αθήνα). Γι’ αυτούς τους λόγους, το προσωπικό των κοινωνικών δομών, θεωρεί ότι θα πρέπει να προσπαθεί να βοηθάει τους ηλικιωμένους να παραμένουν στα δικά τους σπίτια και να μην μετακομίζουν μακριά από τις κοινότητές τους, παρόλο που θα επωμισθούν επιπρόσθετη εργασία.

Η ποιοτική αλληλεπίδραση μεταξύ του προσωπικού, των εξυπηρετούμενων και των φροντιστών τους φαίνεται να έχει οδηγήσει μάλλον στην ανάπτυξη σχέσεων φιλίας, παρά στις αναγκαίες σχέσεις που αναπτύσσονται συνήθως μεταξύ χρηστών υπηρεσιών και εργαζόμενων. Όταν επαφή είναι κάπως μακροχρόνια, τότε το προσωπικό φαίνεται να είναι ένα μέρος της ζωής των ηλικιωμένων. Έτσι, για τους ηλικιωμένους που είναι περιορισμένοι στο σπίτι τους, (π.χ. κατάκοιτοι, ανήμποροι), το προσωπικό συγκαταλέγεται ανάμεσα στις περιπτώσεις εκείνων (συγγενών, φίλων) που τους επισκέπτονται.

Στην περίπτωση του ΚΗΦΗ, οι εξυπηρετούμενοι αναφέρουν τις σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ αυτών και του προσωπικού του κέντρου. Οι ηλικιωμένοι, όχι όλοι, συμμετέχουν εθελοντικά στην κουζίνα ή βοηθούν σε κάποιες άλλες δουλειές, αισθανόμενοι ευχαριστημένοι, όταν σκέφτονται ότι βοηθάνε το προσωπικό του κέντρου. Από την άλλη πλευρά, το προσωπικό του κέντρου αφιερώνει αρκετό χρόνο στη συζήτηση προσωπικών θεμάτων μεταξύ τους, κάτι που εκτιμάται από τους εξυπηρετούμενους. Επιπλέον, το μειωμένο, κατά τα άλλα, προσωπικό του ΚΗΦΗ πραγματοποιεί κάποιες δραστηριότητες που είναι πέρα από εκείνες που προσδιορίζουν το επάγγελμα τους

(π.χ. ημερήσιες εκδρομές στο νησί, εκτέλεση θεατρικών παραστάσεων στη διάρκεια του χρόνου και χειροτεχνίες).

Οι εξυπηρετούμενοι του κέντρου δηλώνουν την ευχαρίστηση αλλά και προτίμηση τους για περισσότερες δραστηριότητες, όπως την πραγματοποίηση εκδρομών εκτός Τήνου ή συχνότερες περιηγήσεις μέσα στο νησί. Από την άλλη πλευρά, δείχνουν ανενθαρμωτοί ότι οι ήδη δράσεις του ΚΗΦΗ προσφέρονται εθελοντικά από το προσωπικό. Επιπλέον, κάποιιο υποστηρίζουν ότι θα ήθελαν να τους ρωτούν για τη δική τους άποψη, σχετικά με τη λειτουργία του κέντρου καθώς και τις προτιμήσεις τους. Τέλος, αισθάνονται ότι οι συμβουλές τους θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες.

Ένα ακόμη αποδεικτικό στοιχείο της ποιότητας των σχέσεων, που υπάρχει μεταξύ του προσωπικού και των ηλικιωμένων είναι ότι ενώ οι εξυπηρετούμενοι αγνοούν βασικά στοιχεία των κοινωνικών δομών, έχουν αναπτύξει προσωπικές σχέσεις και αισθάνονται οικείο με τους ανθρώπους της ‘πρώτης γραμμής’, δηλαδή, τους υπάλληλους, που έρχονται άμεσα σε επαφή. Για παράδειγμα, ενώ δεν γνωρίζουν την επωνυμία των κοινωνικών δομών, η αναγνώριση τους γίνεται μέσω του ονόματος των ίδιων των υπαλλήλων. Το φαινόμενο όμως αυτό, δηλαδή, να μη γνωρίζουν οι εξυπηρετούμενοι, από πού προέρχονται και πώς χρηματοδοτούνται αυτές οι δομές, φαίνεται ότι θέτει σε κίνδυνο να σχολιάζονται οι ίδιοι οι υπάλληλοι.

Γενικά, αρκετές από τις ελλείψεις των κοινωνικών δομών στην Τήνο, έχουν ελαττωθεί ή καλυφθεί από τον αλτρουισμό του υπάρχοντος προσωπικού και τις προσωπικές σχέσεις, που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ των εργαζόμενων και εκείνων που εξυπηρετούνται από τις υπηρεσίες. Παρόλα αυτά, οι σχέσεις αυτές είναι λεπτές και εύκολα μπορεί να τεθούν σε κίνδυνο, εάν οι οργανωτικές και διοικητικές ελλείψεις των δομών διατηρούνται για μεγάλα χρονικά διαστήματα.

6. Συμπεράσματα - Προτάσεις

Το τμήμα αυτό περιλαμβάνει τα συμπεράσματα που εξαγονται από τα κυριότερα ευρήματα της μελέτης των εθελοντικών και δημοτικών κοινωνικών δομών στο νησί Τήνος και τις προτάσεις που διατυπώνονται.

6.1 Συμπεράσματα

Στο νησί Τήνος, την τελευταία δεκαετία, έχει παρατηρηθεί κάποια πρόοδος στην ανάπτυξη και παροχή κοινωνικών υπηρεσιών για ηλικιωμένους με ανάγκες. Αν και κάποιες θετικές αλλαγές έχουν σημειωθεί, οι υπάρχουσες κοινωνικές δομές υποφέρουν από συνεχείς ελλείψεις προσωπικού.

Προσωπικό και φορείς δεν βλέπουν τους εαυτούς τους απλώς ως εκτελεστές κοινωνικών υπηρεσιών, αλλά αισθάνονται υπεύθυνοι γι’ αυτές τις υπηρεσίες. Οι συνεντεύξεις, που δόθηκαν, καταγράφουν τη σημερινή παροχή κοινωνικών υπηρεσιών, η οποία χαρακτηρίζεται από:

- ανεπαρκείς κοινωνικές δομές

- υπεραπασχολούμενο προσωπικό
- απογοητευμένους υπαλλήλους & φορείς

Οι σημερινές ελλείψεις των δομών είναι θέματα, στα οποία εστιάζονται οι φορείς και το προσωπικό. Επίσης προβληματίζονται για τη μελλοντική ύπαρξη των δομών. Συγκεκριμένα, η συζήτηση συνήθως περιστρέφεται γύρω από τα εξής θέματα:

- στελέχωση
- διατήρηση προσωπικού
- εκπαίδευση, εμπειρία, συνεχής επιμόρφωση

Η αλληλεπίδραση ή επαφή μεταξύ προσωπικού και ηλικιωμένων εξυπηρετούμενων, δείχνει να επηρεάζεται από την έλλειψη υπαλλήλων, αφού περιορίζει το χρόνο, που το προσωπικό έχει στη διάθεση του για εκτέλεση υπηρεσιών και κοινωνικών επαφών με τους ηλικιωμένους και τους φροντιστές τους. Για παράδειγμα, ενώ τα προγραμματισμένα ραντεβού και η πραγματοποίησή τους “την ώρα που έχει κανονισθεί” θεωρούνται σημαντικά στοιχεία, η πραγ-

μάτωση όλων αυτών επιτυγχάνεται δύσκολα, λόγω:

- της έλλειψης ικανοποιητικού αριθμού υπαλλήλων
- της γεωγραφικά μεγάλης περιοχής
- των διεσπαρμένων χωριών

Η έλλειψη συνεχούς επιμόρφωσης των υπαλλήλων είναι ένα σημαντικό ζήτημα. Οι υπάλληλοι θεωρούν την επιμόρφωση τους απαραίτητη, λόγω της περιορισμένης εξειδίκευσης τους στη συνεργασία τους με ηλικιωμένους, οι οποίοι έχουν ποικίλες και διαφορετικές ανάγκες. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν, δεν αρκεί το προσωπικό να αποτελείται από πτυχιούχους και αλτρουιστές νοσηλευτές, καθώς και από ευγενικό και υποστηρικτικό βοηθητικό προσωπικό. Αντίθετα, αισθάνονται ότι θα πρέπει να έχουν κατάλληλες γνώσεις για βασικά θέματα που περιβάλλουν τη διαδικασία της γήρανσης και τους ηλικιωμένους.

Ανάληψη εργασιών, διαφορετικών από το καθηκοντολόγιο, όπως κοινωνικές επισκέψεις στα σπίτια των ηλικιωμένων και συζήτηση για θέματα που τους απασχολούν, προσφέρονται αρκετά συχνά από το προσωπικό. Παρόλα αυτά, φανερό είναι ότι οι υπάλληλοι, που ήδη υπάρχουν, δεν διατίθενται να επωμιστούν υποχρεώσεις, που δημιουργούνται από την απουσία κάποιων ειδικοτήτων, δίκως κάποια βασική εκπαίδευση και ιδιαίτερα δίκως να τους αναγνωρισθεί επίσημα η ανάληψη αυτών. Στην πραγματικότητα, οι υπάλληλοι δείχνουν να αισθάνονται ανασφάλεια όταν εκτελούν υπηρεσίες για τις οποίες δεν έχουν λάβει κατάλληλη εκπαίδευση. Θεωρείται ότι αυτά τα κενά μπορεί να οδηγήσουν σταδιακά τα άτομα με ανάγκες σε αρνητική στάση και άποψη, σε σχέση με τις κοινωνικές δομές, το προσωπικό και τις υπηρεσίες που παρέχονται.

Συνεχής επιμόρφωση προσωπικού, για εκσυγχρονισμό σπουδών ή για απόκτηση επιπλέον επαγγελματικών δεξιοτήτων, δεν είναι διαδεδωμένο στην Ελλάδα. Επιπροσθέτως, στην περίπτωση πραγματοποίησης επιμορφωτικών σεμιναρίων εκτός Τήνου, η παρακολούθηση τους γίνεται δύσκολη. Συγκεκριμένα η απουσία από το χώρο εργασίας, έστω και μια ημέρα, προκαλεί δυσχέρεια στην κάλυψη των καθημερινών αναγκών εξαιτίας του περιορισμένου διαθέσιμου προσωπικού. Αποτέλεσμα: το προσωπικό ομολογεί αισθήματα απομόνωσης, αφού δεν υπάρχουν ευκαιρίες συνεργασίας και ανταλλαγής εμπειριών με συναδέλφους τους. Από την άλλη πλευρά, η απογοήτευση πλανιέται συνέχεια στις συζητήσεις τους και αφορά στις περιορισμένες υπηρεσίες, που παρέχονται.

Συμπερασματικά, οι αδυναμίες των τοπικών κοινωνικών δομών επηρεάζουν και διαμορφώνουν τα αποτελέσματα της παροχής και διάθεσης υπηρεσιών. Παρόλα αυτά, υπευθυνότητα για τις ελλείψεις των υπηρεσιών και των αποτελεσμάτων δεν πρέπει να αποδίδεται στο προσωπικό 'πρώτης γραμμής' και τους τοπικούς φορείς αλλά στους υπεύθυνους χάραξης και υλοποίησης προγραμμάτων για ηλικιωμένους σε αγροτικές περιοχές. Συγκεκριμένα, οι σχεδιαστές κοινωνικής πολιτικής θα πρέπει να αντιληφθούν τις συνέπειες, που μπορεί να προκύψουν όταν οι υπηρεσίες είναι μη επαρκώς στελεχωμένες και το προσωπικό δεν έχει τις ευκαιρίες συνεχούς επιμόρφωσης ενισχύοντας έτσι τις τοπικές κοινωνικές υπηρεσίες.

6.2 Προτάσεις

Η στελέχωση των τοπικών δομών με ένα επαρκή αριθμό εξειδικευμένων υπαλλήλων θα μπορούσε να βελτιώσει πολλές από τις ελλείψεις τους και να καλύψει ποικίλες τοπικές ανάγκες. Συγκεκριμένα, η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών θα έπρεπε να είναι σχεδιασμένη, προσαρμοσμένη και εφαρμοσμένη σύμφωνα με τις τοπικές ανάγκες. Για παράδειγμα, φάνηκε να είναι ξεκάθαρο ότι οι επισκέψεις στο σπίτι από τους νοσηλευτές θα έπρεπε να είναι πιο συχνές και μεγαλύτερης διάρκειας. Επίσης, η διαδικασία παροχής και διάθεσης φαρμάκων, που είναι ένα περίπλοκο θέμα για εκείνους τους ηλικιωμένους, που ζούνε σε χωριά με περιορισμένη εξυπηρέτηση από τα μέσα μαζικής μεταφοράς, ίσως θα ήταν μια αποτελεσματική υπηρεσία. Παρόλα αυτά, τέτοιες δράσεις δεν είναι σήμερα εφικτές.

Η εντοπιότητα είναι ένα ευαίσθητο ζήτημα στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών σε περιοχές, όπως το νησί Τήνος. Προσπάθειες πρέπει να γίνονται, ώστε οι υπηρεσίες αυτές, όχι μόνο να στελεχώνονται από 'ντόπιους' αλλά και να διατηρούν το προσωπικό τους. Έτσι, αναγκαίο είναι να αναγνωρισθεί η σημασία της:

- εντοπιότητας του προσωπικού των κοινωνικών δομών
- ύπαρξης επαγγελματιών υγείας και φροντίδας μέσα στην κοινότητα
- εκπαίδευσης κατοίκων (κυρίως νέων) στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών
- ενθάρρυνσης των μαθητών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για επαγγελματική αποκατάσταση στην κοινότητα τους (π.χ. σαν προσωπικό κοινωνικών υπηρεσιών)

Η επιμόρφωση του υπάρχοντος προσωπικού μπορεί να είναι η πιο αποτελεσματική βοήθεια στις ανεπαρκείς υπηρεσίες, ακόμη και αν η ανάληψη περισσότερων εξειδικευμένων εργασιών από το μειωμένο προσωπικό θα ήταν αρκετά επιβαρυντικό. Εντούτοις, εάν οι κοινωνικές δομές στοχεύουν να γίνουν περισσότερο αποτελεσματικές, το προσωπικό χρειάζεται να είναι εκπαιδευμένο με τέτοιο τρόπο, που θα προσέδιδε σε αυτούς 'ρόλους κλειδιά' επάνω στην κοινότητα της Τήνου. Συνολικά, η κατάλληλη εκγύμναση του προσωπικού είναι σημαντική και πρέπει να βασίζεται και να ανταποκρίνεται σε τοπικές ανάγκες και απαιτήσεις, όπως, συναισθηματική, κοινωνική & υλική στήριξη.

Η επιμόρφωση του προσωπικού ίσως μπορεί να επιτευχθεί μέσω κάποιων προτάσεων, που θα έδιναν τη δυνατότητα να 'υπερνηκηθεί' η δυσκολία σύνδεσης των δομών με ανάλογα εκπαιδευτικά κέντρα και ειδικούς, που συνήθως ευρίσκονται μόνο σε αστικά κέντρα της ηπειρωτικής χώρας. Έτσι το υπάρχον προσωπικό θα είχε τη δυνατότητα να αποκτήσει περισσότερα προσόντα και δεξιότητες, όπως να ενισχύσει ποικίλες ικανότητες. Οι προτάσεις αυτές μπορεί να είναι:

- επικεντρωμένη επιμόρφωση & εκπαίδευση μέσω ηλεκτρονικού συστήματος εκπαίδευσης (π.χ. χρησιμοποιώντας το μοντέλο του Ανοικτού Πανεπιστημίου)
- ευέλικτα εκπαιδευτικά σεμινάρια που θα πραγματοποιούντο στο ίδιο το νησί (π.χ. περιφερειακές ομάδες ενημέρωσης με μετάβαση εκπαιδευτών στο νησί)
- επιμορφωτικά κοινά σεμινάρια και εργαστήρια, στα

οποία θα μπορεί να συμμετέχει προσωπικό από όλους τους ανάλογους τοπικούς οργανισμούς

- επιμορφωτικά σεμινάρια, τα οποία να παρακολουθούνται, ταυτόχρονα, από προσωπικό, φροντιστές, εθελοντές και φορείς.

Σε ότι αφορά στην πραγματοποίηση κοινών σεμιναρίων, αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί με το προσωπικό των τοπικών κοινωνικών υπηρεσιών και υπηρεσιών πρωτοβάθμιας υγείας, όπως Κέντρου Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων (ΚΑΠΗ), Μονάδας Φροντίδας Ηλικιωμένων, Κέντρου Υγείας και Περιφερειακών Ιατρείων. Έτσι, οι υπάλληλοι θα έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουν απόψεις και ιδέες ευρείας αντίληψης και προοπτικής, για τα τοπικά κοινωνικό-πολιτισμικά ζητήματα, καθώς και για τις περιπτώσεις των ηλικιωμένων με ανάγκες. Συγκεκριμένα, οι τοπικές δομές θα μπορούν να αναπτύξουν κοινές στρατηγικές και δράσεις, οι οποίες θα περικλείουν, σε σύνολο, την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών σε ολόκληρο το νησί, αλλά και τη διευθέτηση περιπτώσεων κατ' άτομο. Τελικά, ένας τρόπος για αποτελεσματικότερη παροχή κοινωνικών υπηρεσιών και εμπειροστατωμένη κάλυψη περισσότερων τοπικών αναγκών, μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ενσωμάτωσης των

διασπασμένων δράσεων των ανάλογων υπηρεσιών.

Η δημιουργία ποικίλων διασυνδέσεων μεταξύ των εμπλεκόμενων, (εξυπηρετούμενων, φροντιστών, προσωπικού και φορέων), η οποία θα βασίζεται σε ποικίλες ικανότητες και δεξιότητες και η διαμόρφωση αμοιβαίας υποστήριξης, ίσως αποβεί σημαντική για τις τοπικές κοινωνικές δομές αφού, εν μέρει, θα αντισταθμίσει τις ελλείψεις σε στελέχωση προσωπικού. Μέσω αυτών των συνεργασιών αυξάνουν οι δεξιότητες και ικανότητες του τοπικού ανθρώπινου δυναμικού. Επιπλέον, μέσω της παρακολούθησης κοινών επιμορφωτικών σεμιναρίων και κατανοώντας ο ένας την ανάγκη του άλλου, ίσως να δοθούν ευκαιρίες στους εμπλεκόμενους να διαμορφώσουν στρατηγικές και πρακτικές λύσεις, ώστε να ξεπεραστούν αρκετές από τις τοπικές δυσκολίες.

Κύριο στοιχείο είναι ότι ο ρόλος των τοπικών κοινωνικών δομών σε συγκεκριμένο πολιτισμικό πλαίσιο, όπως το νησί Τήνος, θα πρέπει να θεωρούνται σε μια συνεχή διαδικασία ανάπτυξης. Σε αυτή τη διαδικασία, οι δομές προτείνεται να έχουν 'την ευλυγισία' να εφαρμόζουν νέες στρατηγικές και δράσεις, προκειμένου να προσαρμόζονται στις τοπικές ατομικές και κοινοτικές ανάγκες, απαιτήσεις καθώς και τοπικά χαρακτηριστικά και ιδιαιτερότητες.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Burau, V. & Kröger, T. (2004). "The local and the national in community care: exploring policy and politics in Finland and Britain," *Social Policy & Administration*, vol 38, no 7, pp. 793-810

CEC (2003). *Trans-European networks and islands: European Economic and Social Committee*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Community.

Cho, S.H. (2005). "Older people's willingness to use home care nursing services," *Journal of Advanced Nursing*, vol 51, no 2, pp. 166-173

Connell, C., Holmes, S., Voelki, J. & Bakalar, H. (2002). "Providing dementia outreach education to rural communities: lessons learned from a train-the-trainer program," *The Journal of Applied Gerontology*, vol 21, no 3, pp. 294-313

Denham, L. & Shaddock, A. (2004). "Recruitment and retention of rural allied health professionals in developmental disability services in New South Wales," *Australian Journal of Rural Health*, vol 12, pp. 28-29

Eurofamcare (2004). *National background report for Greece*, Athens, Sextant Group, - available on <http://www.uke.uni-hamburg.de/eurofamcare/sextant.gr>

Eurofamcare (2005). *Services for supporting family carers of elderly people in Europe: characteristics, coverage and usage. Summary of main findings from EUROFAMCARE*, - available on

<http://www.uke.uni-hamburg.de/eurofamcare/>

Haaren, M. & Williams, G. (2000) "Central Australian nurse management model (CAN MODEL): A strategic approach to the recruitment and retention of remote-area nurses," *Australian Journal of Rural Health*, vol 8, pp. 1-5

Gibb, H., Anderson, J. & Forsyth, K. (2004). "Developing support for remote nursing education through workplace culture that values learning," *Australian Journal of Rural Health*, vol 12, pp. 201-205

Μεσθεναίου, Ε. (1996). Ποιος φροντίζει?, σελ. 441- 447, στο Γήρανση και Κοινωνία: Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου ΕΚΚΕ, Β. Κοτζαμάνης, Λ.

Μαράτου- Αλιμπράντη, Α. Τεπέρογλου & Μ. Τζωρτζοπούλου (εκδ.), Αθήνα, ΕΚΚΕ.

Mpalourdos, D., Teperoglou, A., & Faciolas, N. (1996). *Aged people in conditions of social exclusion: dimensions of social exclusion in Greece. Main Themes and Determination of Policy Priorities*. European Community Report.

Parry-Jones, B., Robinson, C. & Soulsby, J. (2000). *The monitoring and evaluation of domiciliary social care*, Centre for Social Policy Research and Development, University of Wales, Bangor.

Sisouras, A., Ketsopoulou, M., Bouzas, N., Fagadaki, E., Papioliou, O. & Fakoura, A. (2004). *Providing integrated health and social care for older persons in Greece*, in K. Leichsenring & A. M. Alaszewski (Eds.) *Providing Integrated Health and Social Care for Older Persons: A European Overview of Issues and Stake*, England, Ashgate.

Steenbergen, K. & Mackenzie, L. (2004). "Professional support in rural New South Wales: perceptions of new graduate occupational therapists," *Australian Journal of Rural Health*, vol 12, pp. 160-165

Triantafyllou, J. & Mestheneos, E. (2001). *Greece*, pp.76-95 in I. Philip (Ed.) *Family Care of Older People in Europe- COPE*, The Netherlands, IOS Press.

Van der Geest, S. Mul, A. & Vermeulen, H. (2004). "Linkages between migration and the care of frail older people: observations from Greece, Ghana and the Netherlands," *Ageing & Society* vol 24, pp. 431-450

Walker, T. (2000). "Letter to the editor," *Australian Journal of Rural Health*, vol 8, pp. 335

Williams, L., Hill, J., Parry-Jones, B., Robinson, C., Wenger, C. & Apsitis, Y. (2003). *Retention and recruitment of home care workers*, Centre for Social Policy Research and Development, University of Wales, Bangor.