



Δημιουργία και διαχείριση αποτελεσματικών οργανώσεων εργοδοτών στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών

Ένας πρακτικός οδηγός

Πίνακας Περιεχομένων

- 3 [Εισαγωγή](#)
- 4 [Διακυβέρνηση και Στρατηγική](#)
- 6 [Μέλη και Δικτύωση](#)
- 8 [Χρηματοδότηση των οργανώσεων εργοδοτών](#)
- 12 [Κοινωνικός Διάλογος](#)
- 15 [Επικοινωνία](#)
- 18 [Εκπροσώπηση και Επιρροή](#)
- 20 [Βασικά συμπεράσματα](#)

Εισαγωγή

Είναι ευρέως γνωστό ότι οι συνθήκες εργασίας τείνουν να είναι καλύτερες σε τομείς όπου υπάρχει εποικοδομητικός κοινωνικός διάλογος και συλλογικές συμβάσεις. Στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, όπου οι συνθήκες εργασίας μπορεί συχνά να είναι απαιτητικές, η προώθηση ενός τέτοιου διαλόγου είναι ζωτικής σημασίας – κυρίως λόγω της στενής σχέσης μεταξύ της ποιότητας της εργασίας και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ο κοινωνικός διάλογος διαδραματίζει, επίσης, ζωτικό ρόλο στην αντιμετώπιση προκλήσεων, όπως οι ελλείψεις δεξιοτήτων και προσωπικού, οι οποίες είναι συχνές στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών.

Η σημασία της ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο έχει επιβεβαιωθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για τη Φροντίδα¹ και της Πρωτοβουλίας Κοινωνικού Διαλόγου του 2023².

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ο κοινωνικός διάλογος παραμένει ανεπαρκώς ανεπτυγμένος, ιδιαίτερα σε τομεακό επίπεδο στις κοινωνικές υπηρεσίες. Παρόλο που μπορεί να υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις σε αυτές τις χώρες, συχνά απουσιάζουν οι αντίστοιχοι φορείς από την πλευρά των εργοδοτών.

Αυτό αποτελεί ένα από τα βασικά ζητήματα που αντιμετωπίζει το έργο IWorCon. Το IWorCon (συντομογραφία του Improving Working Conditions – Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας) στοχεύει στην ενίσχυση της ικανότητας των οργανώσεων εργοδοτών στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και στη διευκόλυνση της αμοιβαίας μάθησης. Για τον σκοπό αυτό, οι

εταίροι του έργου συμμετείχαν σε επισκέψεις μελέτης σε οργανώσεις εργοδοτών στην Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία, τη Γαλλία, την Αυστρία και την Τσεχία.

Οι επισκέψεις μελέτης παρείχαν στους εταίρους μια πολύτιμη ευκαιρία να μάθουν για τις κοινωνικές υπηρεσίες και τον κοινωνικό διάλογο σε διαφορετικές χώρες, καθώς και να εξερευνήσουν τη λειτουργία και διαχείριση αποτελεσματικών οργανώσεων εργοδοτών στον τομέα. Οι εταίροι έμαθαν για την οργάνωση υποδοχής, για **τα μέλη και τη δικτύωση του, τη χρηματοδότησή του, τις πρακτικές κοινωνικού διαλόγου, καθώς και τις στρατηγικές επικοινωνίας, εκπροσώπησης και επιρροής**. Οι επισκέψεις περιλάμβαναν, επίσης, μία παρουσίαση και επακόλουθη συζήτηση με έναν συνδικαλιστικό εκπρόσωπο των κοινωνικών υπηρεσιών από τον τομέα κάθε χώρας.

Αυτός ο Οδηγός παρέχει πρακτικές συμβουλές και παραδείγματα για τη δημιουργία και διαχείριση αποτελεσματικών οργανώσεων εργοδοτών στις κοινωνικές υπηρεσίες.

Αποτελεί σύνοψη των βασικών συμπερασμάτων από τις επισκέψεις μελέτης. Επιπλέον, περιλαμβάνει στοιχεία της έρευνας που διεξήγαγε η Ομοσπονδία Ευρωπαίων Εργοδοτών Κοινωνικών Υπηρεσιών (Federation of European Social Employers) στα μέλη της τον Ιανουάριο του 2025.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το IWorCon, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα του έργου:

<https://www.socialemployers.eu/iworcon/>

¹ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-care-strategy-caregivers-and-care-receivers-2022-09-07_en#navItem-relatedDocuments

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_290

Διακυβέρνηση και Στρατηγική

Στις περισσότερες από τις οργανώσεις που συμμετείχαν στις δραστηριότητες του IWorCon, οι οργανώσεις εργοδοτών ήταν συνήθως δομημένες ως ενώσεις ή παρόμοια σώματα, όπως σύλλογοι εργοδοτών. Οι οργανώσεις αυτές επικεντρώνονται κυρίως στην εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργοδοτών του κλάδου, ιδίως στις σχέσεις τους με τα συνδικάτα.

Οι οργανώσεις εργοδοτών διαχειρίζονται από μια Γενική Συνέλευση, η οποία αποτελείται από όλα τα μέλη. Η Γενική Συνέλευση ορίζει ένα Διοικητικό Συμβούλιο, υπεύθυνο για την εποπτεία της οργάνωσης, καθώς και για την εκλογή Προέδρου και άλλων βασικών εκπροσώπων, όπως Αντιπροέδρου, Γραμματέα και Ταμία.

Αυτή η δομή διακυβέρνησης προάγει τη δημοκρατική λειτουργία, βασισμένη σε τακτικές εκλογές, σαφώς καθορισμένο όραμα και αποστολή, ενημερωμένη στρατηγική και ένα πρόγραμμα εργασίας ευθυγραμμισμένο με εγκεκριμένο προϋπολογισμό.

Σύμφωνα με τον Οδηγό του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας “***The Effective Employers’ Organization - Η Αποτελεσματική Οργάνωση των Εργοδοτών***”, μια καλή αποστολή ή δήλωση οράματος πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

→ Σκοπός - Μία πρόταση που περιγράφει το τελικό αποτέλεσμα που επιδιώκει να επιτύχει ένας οργανισμός (και για ποιον), π.χ. «να βελτιώσει το ανταγωνιστικό περιβάλλον για τις επιχειρήσεις»,

→ Δραστηριότητα - Μία περιγραφή των κύριων μέσων που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του σκοπού, π.χ. «μέσω της αποτελεσματικής συνηγορίας έναντι των ρυθμιστικών αρχών και της παροχής υπηρεσιών στα μέλη»,

→ Αξίες - Ένας κατάλογος των αξιών, των πεποιθήσεων ή των κατευθυντήριων αρχών που μοιράζονται τα μέλη ενός οργανισμού, π.χ. «ποιοτικά αποτελέσματα και υπηρεσίες με καλή σχέση ποιότητας-τιμής».

Οι βασικοί στόχοι και οι στρατηγικές για την επίτευξη αυτών των στόχων θα πρέπει να καθορίζονται από μια ομάδα εργασίας αποτελούμενη από μέλη.

Αυτή η αποστολή και η στρατηγική βοηθούν στην προσέλκυση πιθανών νέων μελών και καθορίζουν τους τρόπους με τους οποίους η οργάνωση και το προσωπικό της θα πρέπει να λειτουργούν, να διαπραγματεύονται, να επικοινωνούν και να επηρεάζουν τις πολιτικές.



Παραδείγματα αποστολών των οργανώσεων εργοδοτών:

- «Ανάπτυξη της λειτουργίας του εργοδότη για την καλύτερη ικανοποίηση των προσδοκιών των ατόμων που λαμβάνουν φροντίδα και υποστήριξη στις δομές και τις υπηρεσίες μας.»
- «Ο βασικός σκοπός της Ένωσης είναι να συμβάλει στην ανάπτυξη και τη βελτίωση του επιπέδου των κοινωνικών υπηρεσιών που παρέχουν τα μέλη του.»
- «Η οργάνωση στηρίζει και ενισχύει τα μέλη της στην παραγωγή κοινωφελών κοινωνικών υπηρεσιών που είναι ζωτικής σημασίας για το σύνολο του πληθυσμού και οι οποίες, ως εκ τούτου, πρέπει να είναι υψηλής ποιότητας και (οικονομικά) προσιτές σε όλους.»
- «Η Ένωση έχει κοινωνική ευθύνη να διασφαλίσει την οργάνωση της φροντίδας των ηλικιωμένων και των χρονίως πασχόντων στο μελλοντικά ανθεκτική. Αυτό σημαίνει: μείωση της γραφειοκρατίας, μείωση των ελλείψεων προσωπικού, προώθηση της καινοτομίας στον τομέα και διευκόλυνση και προστασία των επαγγελματιών της φροντίδας.»
- «Αποστολή της Ομοσπονδίας είναι να εκπροσωπεί και να συμβάλλει στην ανάπτυξη ανταγωνιστικών, αποτελεσματικών φορέων, οι οποίοι δημιουργούν κοινωνική και οικονομική αξία, ευνοούν την απασχόληση και βελτιώνουν το επίπεδο εργασιακής απορρόφησης των ατόμων με αναπηρία.»

Μέλη και Δικτύωση

Η συμμετοχή μελών είναι ζωτικής σημασίας για μια οργάνωση εργοδοτών, καθώς αποτελεί τη βάση της αποτελεσματικότητάς, της επιρροής και της βιωσιμότητάς της.

Ένα ισχυρό και ευρύ δίκτυο μελών επιτρέπει στην οργάνωση να εκπροσωπεί αποτελεσματικότερα τα συμφέροντα του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών σε φορείς χάραξης πολιτικής, ρυθμιστικές αρχές και άλλους ενδιαφερόμενους και να συμμετέχει στον κοινωνικό διάλογο. Μέσω μιας συλλογικής φωνής, η οργάνωση μπορεί να υποστηρίξει πολιτικές που προωθούν τη βιωσιμότητα και ανάπτυξη των κοινωνικών υπηρεσιών, όπως η χρηματοδότηση, οι συνθήκες εργασίας, η ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και οι κανονισμοί εργασίας.

Ένα μεγάλο και ποικιλόμορφο δίκτυο μελών επιτρέπει στην οργάνωση να κατανοήσει τις διάφορες προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο τομέας. Αυξάνει, επίσης, την αξιοπιστία της ως όργανο εκπροσώπησης των εργοδοτών και ενισχύει την ικανότητά της να διαπραγματεύεται συλλογικές συμβάσεις με τα συνδικάτα.

Πέρα από το δίκτυο μελών, οι οργανώσεις εργοδοτών συνεργάζονται με ευρύτερα οικοσυστήματα, όπως κυβερνητικούς φορείς, κοινωνικούς εταίρους και άλλες σχετικές οργανώσεις.

Η δικτύωση προωθεί την επικοινωνία, τη συνεργασία και την ανταλλαγή ιδεών, βέλτιστων πρακτικών και καινοτομιών σε όλο το φάσμα των κοινωνικών υπηρεσιών.

Η δημιουργία ενός ισχυρού δικτύου μελών απαιτεί μια στρατηγική προσέγγιση που δίνει έμφαση στην αξία, τη συνάφεια και τη δέσμευση. Τα ακόλουθα σημεία θα πρέπει να εξεταστούν ώστε να αναδειχθούν τα οφέλη του να συμμετέχει ένας φορέας ως μέλος στην οργάνωση.

1 Καθορισμός και Επικοινωνία της Αξίας

→ Διατυπώστε με σαφήνεια τον τρόπο με τον οποίο η οργάνωση αντιμετωπίζει τις προκλήσεις των εργοδοτών κοινωνικών υπηρεσιών, όπως περιορισμοί χρηματοδότησης, ελλείψεις προσωπικού και κανονιστική συμμόρφωση.

→ Δημιουργήστε μια λευκή βίβλο (white paper) που θα περιγράφει τις αξίες και την αποστολή της οργάνωσης και η οποία θα ενημερώνεται με την πάροδο του χρόνου. Το να αντιμετωπίσετε μια πρόκληση από κοινού με διάφορες οργανώσεις μπορεί να αποτελέσει αφετηρία.

2 Κατανόηση και Αντιμετώπιση των Προκλήσεων του Τομέα

→ Διεξάγετε τακτικούς διαλόγους και έρευνες ή ομάδες εστίασης με τα μέλη για να κατανοήσετε τις ανάγκες, τις προσδοκίες, τις προτεραιότητες και τα προβλήματά τους.

→ Αναπτύξτε προγράμματα και πρωτοβουλίες που απευθύνονται άμεσα σε αυτά τα ζητήματα, όπως προγράμματα για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, υποστήριξη για τη συμμόρφωση ή συνηγορία για τη χρηματοδότηση.

3 Επίδειξη του Αντίκτυπου

→ Επιδείξτε τον αντίκτυπο με τη διαπραγμάτευση κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τα συνδικάτα ή με τη συμμετοχή στην αντιπροσωπεία εργοδοτών για διατομεακές διαπραγματεύσεις.

→ Αναδείξτε προηγούμενες επιτυχίες στον επηρεασμό της πολιτικής στρατηγικής, την εξασφάλιση χρηματοδότησης ή την αντιμετώπιση των προκλήσεων του τομέα.

→ Ωθήστε τα μέλη να συμμετάσχουν ενεργά σε πρωτοβουλίες συνηγορίας για την ανάδειξη του συλλογικού αντίκτυπου.

→ Προωθήστε απτά οφέλη όπως συνηγορία, κατάρτιση, συλλογικές διαπραγματεύσεις, νομικές συμβουλές, ευκαιρίες δικτύωσης και πρόσβαση σε πόρους. Μοιραστείτε ιστορίες επιτυχίας και μαρτυρίες των μελών για να αναδείξετε τον αντίκτυπο της ιδιότητας του μέλους.

4 Δημιουργία Σχέσεων και Προώθηση της Δέσμευσης

→ Χρησιμοποιήστε την προσωπική επαφή, τις εκδηλώσεις και την εμπλοκή σας στον τομέα για να χτίσετε εμπιστοσύνη και να αναδείξετε τη δέσμευση σας στις ανάγκες των μελών.

→ Δημιουργήστε μια αίσθηση κοινότητας όπου τα μέλη αισθάνονται ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται.

5 Παροχή μιας Πλατφόρμας για Ανταλλαγή μεταξύ Μελών

→ Οργανώστε εκδηλώσεις με διαλείμματα δικτύωσης, εργαστήρια και ομαδικές δραστηριότητες, επιτρέποντας στα μέλη να ξεπεράσουν την απομόνωση και να μοιραστούν με τους συναδέλφους τους τόσο τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν όσο και τις επιτυχίες που κατακτούν.

→ Εάν η οργάνωση δεν εκπροσωπείται σε όλες τις περιοχές, συνεργαστείτε με τα μέλη μέσω συναντήσεων και εκπαιδευτικών συνεδριών και δημιουργήστε ευκαιρίες συνεργασίας.

Για παράδειγμα, κάποιες από τις οργανώσεις που επισκέφθηκε το έργο IWorCon διοργανώνουν τακτικές τοπικές συναντήσεις, συγκεντρώνοντας διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να δικτυωθούν, να ενημερωθούν για τις εξελίξεις στο εργατικό δυναμικό και να μοιραστούν βέλτιστες πρακτικές.

Η δικτύωση δεν είναι σημαντική μόνο για τα μέλη, αλλά και για την ίδια την οργάνωση, ιδίως όσον αφορά την επιρροή. Η οργάνωση μπορεί να αξιοποιήσει τα δίκτυά της, καθώς και να συνεργαστεί με άλλες οργανώσεις του τομέα, διατομεακούς φορείς και συνδικάτα, προκειμένου να δημιουργήσει συμμαχίες για την προώθηση των συμφερόντων της.

Χρηματοδότηση των οργανώσεων εργοδοτών

Η εξασφάλιση της χρηματοδότησης για μια νεοσύστατη οργάνωση εργοδοτών στις κοινωνικές υπηρεσίες είναι ζωτικής σημασίας για τη βιωσιμότητά της.

Η συνδυαστική χρήση διαφορετικών πηγών χρηματοδότησης μπορεί να διασφαλίσει σταθερή ροή πόρων, ενώ ταυτόχρονα μειώνει την εξάρτηση από μία και μόνη πηγή.

Ανεξάρτητα από το μέγεθος του προϋπολογισμού, είναι απαραίτητο να καταδεικνύεται η απόδοση της επένδυσης, μέσω χειροπιαστών οφελών όπως: συνηγορία, κατάρτιση και υποστήριξη.

Δεν υπάρχει ενιαία λύση για τη χρηματοδότηση μιας οργάνωσης εργοδοτών. Ωστόσο, για να διασφαλιστεί η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα, συνιστάται μια διαφοροποιημένη προσέγγιση χρηματοδότησης, η οποία περιλαμβάνει κάποιες ή όλες από τις παρακάτω πηγές.



Μια έρευνα που διεξήχθη μεταξύ των μελών του οργανισμού *Social Employers* αποκάλυψε σημαντική ποικιλομορφία στους προϋπολογισμούς των οργανώσεων εργοδοτών, με διακυμάνσεις από μερικές χιλιάδες ευρώ έως πάνω από δέκα εκατομμύρια ευρώ για τις μεγαλύτερες οργανώσεις. Οι προϋπολογισμοί αυτοί χρησιμοποιούνται κυρίως για την πρόσληψη προσωπικού, με τα αποτελέσματα της έρευνας να δείχνουν ότι οι οργανώσεις εργοδοτών απασχολούν από 3 έως 82 εργαζόμενους.

1 Συνδρομές Μελών

→ Χρεώστε τα μέλη ετήσια συνδρομή βάσει κλιμακωτής δομής που λαμβάνει υπόψη το μέγεθος ή την οικονομική ικανότητα της οργάνωσης.

→ Προσφέρετε χαμηλότερες τιμές για μικρότερους οργανισμούς, δοκιμαστικές συνδρομές ή προωθητικές προσωρινές συνδρομές. Στις περιπτώσεις αυτές, τυχόν εκπτώσεις θα πρέπει να είναι διαφανείς, ώστε να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος παρεξηγήσεων.



Οι συνδρομές των μελών αποτελούν βασική πηγή εισοδήματος για τις οργανώσεις εργοδοτών. Σύμφωνα με την έρευνα των *Social Employers*, το 57% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι οι συνδρομές αντιπροσωπεύουν πάνω από το 75% των συνολικών εσόδων. Η έρευνα αποκάλυψε, επίσης, σημαντική ποικιλομορφία ως προς τον τρόπο υπολογισμού αυτών των συνδρομών. Ορισμένες οργανώσεις βασίζονται στις συνδρομές τους σε ποσοστό των ακαθάριστων μισθών που καταβάλλονται στους εργαζομένους. Μερικές οργανώσεις υπολογίζουν τις συνδρομές με βάση τον αριθμό των εργαζομένων ενώ άλλες εφαρμόζουν σταθερές ετήσιες συνδρομές.

2 Επιχορηγήσεις και Κυβερνητική Υποστήριξη

- Αιτηθείτε για ευρωπαϊκές ή κρατικές επιχορηγήσεις που στοχεύουν στην υποστήριξη των κοινωνικών υπηρεσιών, την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού ή σε πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη ικανοτήτων.
- Σε ορισμένες χώρες, το πρόγραμμα του ΕΚΤ+ μπορεί να υποστηρίξει την ανάπτυξη ικανοτήτων για τους κοινωνικούς εταίρους, συμπεριλαμβανομένων των τομέων όπως η στελέχωση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων. Ωστόσο, για οργανώσεις στο εθνικό επίπεδο, είναι σημαντικό η δημόσια χρηματοδότηση να μην οδηγήσει σε υπερβολική εξάρτηση από το κράτος. Η διατήρηση της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων είναι ζωτικής σημασίας.
- Συνεργαστείτε με κυβερνητικούς φορείς σε έργα όπως η βελτίωση των προτύπων απασχόλησης ή η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης.
- Εξασφαλίστε επιχορηγήσεις τύπου start-up για νέους οργανισμούς από ιδρύματα ή δημόσια προγράμματα που προωθούν την καινοτομία στον κοινωνικό τομέα.

3 Χορηγίες και Συνεργασίες

- Συνεργαστείτε με επιχειρήσεις ή παρόχους υπηρεσιών που ευθυγραμμίζονται με τον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, όπως εταιρείες λογισμικού ανθρώπινου δυναμικού, παρόχους κατάρτισης ή χρηματοδότες.
- Επιδιώξτε την ανάπτυξη συγχρηματοδοτούμενων έργων σε συνεργασία με άλλες οργανώσεις ή ενδιαφερόμενους φορείς του τομέα.

4 Υπηρεσίες που αποφέρουν Έσοδα

- Παραδοσιακά, οι οργανώσεις εργοδοτών παρέχουν νομικές συμβουλές, τουλάχιστον σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις στις οποίες είναι συμβαλλόμενα μέρη. Ωστόσο, αυτή η υπηρεσία έχει πλέον επεκταθεί ώστε να καλύπτει και άλλους τομείς, όπως η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.
- Παρέχετε εξειδικευμένες **συμβουλές** επί πληρωμή σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού, εργατικού δικαίου, συλλογικών συμβάσεων, Υγείας & Ασφάλειας στην Εργασία και οργανωτικής ανάπτυξης. Στις περιπτώσεις αυτές, οι υπηρεσίες παρέχονται από στελέχη με εις βάθος γνώση και εμπειρία στον τομέα, με ανταγωνιστικό κόστος σε σύγκριση με δικηγόρους ή εξωτερικούς συμβούλους. Η παροχή νομικών συμβουλών αποτελεί υπηρεσία που προσφέρει η πλειονότητα των οργανώσεων εργοδοτών.

→ Πουλήστε κλαδικές **εκθέσεις, οδηγούς, εργαλεία**, ενοποιημένες εκδόσεις συλλογικών συμβάσεων ή ερευνών προσαρμοσμένων στις ανάγκες των εργοδοτών στις κοινωνικές υπηρεσίες.

→ Διαχειριστείτε ή συνεργαστείτε με ένα **κέντρο κατάρτισης**, κυρίως για την κάλυψη των αναγκών κατάρτισης των μελών. Παρέχετε επί πληρωμή **εκπαιδευτικές συνεδρίες** ή εργαστήρια σε θέματα όπως τη διαχείριση εργατικού δυναμικού, τις τάσεις στον κλάδο ή την καθημερινή διαχείριση υπηρεσιών. Σύμφωνα με την έρευνα της Ομοσπονδίας Social Employers, το 80% των μελών τους παρέχει εκπαίδευση, καθιστώντας αυτή την πιο δημοφιλή υπηρεσία.

→ Διοργανώστε **εκδηλώσεις**, που επικεντρώνονται σε εξειδικευμένα θέματα του τομέα, με κόστος εγγραφής και χορηγούς. Αυτές οι εκδηλώσεις προσφέρουν στα μέλη επιπλέον ευκαιρίες δικτύωσης και δημιουργίας νέων συνδέσεων.

Είναι σημαντικό να διατηρείται ισορροπία μεταξύ των υπηρεσιών που περιλαμβάνονται στη συνδρομή των μελών και των επιπλέον, επί πληρωμή, υπηρεσιών που υπερβαίνουν τις βασικές παροχές.

Η έρευνα των Social Employers αποκάλυψε ότι το 60% των μελών τους προσφέρουν επί πληρωμή υπηρεσίες, οι οποίες για τους περισσότερους συνεισφέρουν σε περιορισμένο βαθμό (λιγότερο από 25%) στον συνολικό προϋπολογισμό.

5 Υποστήριξη σε Είδος και Επιμερισμός του Κόστους

→ Συνεργαστείτε με άλλες οργανώσεις για τη συν-εκμετάλλευση γραφείων, τεχνολογίας ή διοικητικής υποστήριξης, με στόχο τη μείωση του κόστους.

→ Ενεργοποιήστε επαγγελματίες ή συνταξιούχους εμπειρογνώμονες σε εθελοντική βάση για την παροχή υπηρεσιών σε τομείς όπως: η συνηγορία, η ευαισθητοποίηση για τις προκλήσεις του τομέα, ή η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης.

→ Ενισχύστε τη συνεργασία με πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα ή εκπαιδευτικούς φορείς για τη λήψη στήριξης σε είδος σε τομείς όπως η διεξαγωγή κλαδικών μελετών, η σύνταξη εκθέσεων αντίκτυπου ή η εκπόνηση σχεδίων για την ευαισθητοποίηση, χωρίς πρόσθετο κόστος για την οργάνωση.



Η ανάλυση SWOT των διαφορετικών πηγών χρηματοδότησης για τις οργανώσεις εργοδοτών (ΟΕ):

- 1 Χρηματοδότηση ΟΕ από τις Συνδρομές των Μελών**
 - *Δυνατά σημεία:* Ανεξαρτησία, σταθερή και προβλέψιμη χρηματοδότηση και κίνητρα για να παραμείνουν επίκαιροι.
 - *Αδυναμίες:* Εξάρτηση από την οικονομική ικανότητα των μελών, αυξημένη διοικητική επιβάρυνση λόγω της διαχείρισης μεγάλου αριθμού μελών με χαμηλές συνδρομές.
 - *Ευκαιρίες:* Διεύρυνση της βάσης μελών.
 - *Απειλές:* Οικονομικοί περιορισμοί των μελών.
- 2 Χρηματοδότηση ΟΕ από Εθνικές Επιχορηγήσεις**
 - *Δυνατά σημεία:* Πρόσβαση σε σημαντική χρηματοδότηση.
 - *Αδυναμίες:* Κίνδυνος απώλειας ανεξαρτησίας, έλλειψη διαφοροποίησης των πηγών χρηματοδότησης.
 - *Ευκαιρίες:* Σταθερότητα μέσω κρατικής υποστήριξης.
 - *Απειλές:* Πολιτικές αλλαγές που επηρεάζουν τη χρηματοδότηση.
- 3 Χρηματοδότηση ΟΕ μέσω Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων**
 - *Δυνατά σημεία:* Δυνατότητα εξασφάλισης μεγάλων επιχορηγήσεων.
 - *Αδυναμίες:* Απρόβλεπτη διαθεσιμότητα κεφαλαίων, έλλειψη συνέχειας των έργων, αυξημένο διοικητικό φορτίο.
 - *Ευκαιρίες:* Συνεργασία και δικτύωση.
 - *Απειλές:* Διαταράξεις λόγω ασυνεχών κύκλων επιχορηγήσεων.
- 4 Χρηματοδότηση ΟΕ από Επί Πληρωμή Υπηρεσίες**
 - *Δυνατά σημεία:* Διαφοροποίηση εσόδων και παροχή υπηρεσιών βάσει ζήτησης.
 - *Αδυναμίες:* Η χρήση αυτών των υπηρεσιών εξαρτάται από την οικονομική δυνατότητα των μελών να πληρώσουν γι' αυτές.
 - *Ευκαιρίες:* Βιώσιμα έσοδα, εάν υπάρχει μεγάλη ζήτηση.
 - *Απειλές:* Εκτροπή από την κύρια αποστολή της οργάνωσης, η οποία είναι η εκπροσώπηση του τομέα.

Από τις Επισκέψεις Μελέτης IWorCon

Κοινωνικός Διάλογος

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), ο κοινωνικός διάλογος «περιλαμβάνει κάθε είδους διαπραγμάτευση, διαβούλευση ή απλή ανταλλαγή πληροφοριών ανάμεσα, ή μεταξύ, των εκπροσώπων των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων, για θέματα κοινού ενδιαφέροντος που αφορούν την οικονομική και κοινωνική πολιτική».³

Η συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο δεν αφορά μόνο την αντιμετώπιση άμεσων προκλήσεων, αλλά συμβάλλει επίσης στη μακροπρόθεσμη σταθερότητα, την καινοτομία και την ανάπτυξη του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, μέσω της:

→ Υπεράσπισης πολιτικών που ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, όπως χρηματοδότηση του εργατικού δυναμικού, εργατική νομοθεσία και πρότυπα απασχόλησης προσαρμοσμένα στον κλάδο.

→ Διασφάλισης ότι οι κανονισμοί είναι πρακτικοί και βιώσιμοι, μέσω της έκφρασης των απόψεων των κοινωνικών εταίρων κατά τη διάρκεια διαβουλεύσεων.

→ Διαπραγμάτευσης όρων με τα συνδικάτα ή εκπροσώπους των εργαζομένων, εξισορροπώντας δίκαιες συνθήκες εργασίας με τη λειτουργική βιωσιμότητα των οργανισμών.

→ Υπεράσπισης της αύξησης της χρηματοδότησης του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, για να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα και η ανάπτυξή του.

→ Συνεργασίας για την επίλυση προκλήσεων, όπως ελλείψεις προσωπικού και δεξιοτήτων, μέσω κοινών στρατηγικών και πρωτοβουλιών κατάρτισης.

³ <https://www.ilo.org/resource/social-dialogue-0>

→ Ανάδειξης της αξίας του τομέα, υπογραμμίζοντας τον ρόλο του στην υποστήριξη της κοινωνικής ευημερίας κατά τη διάρκεια πλατφορμών κοινωνικού διαλόγου.

→ Αντιμέτωπισης εκτάκτων αναγκών ή συστημικών προκλήσεων, όπως πανδημίες ή οικονομικές κρίσεις, μέσω συντονισμένων απαντήσεων.

Μια νεοσύστατη οργάνωση εργοδοτών μπορεί να αρχίσει να συμμετέχει στον κοινωνικό διάλογο εστιάζοντας στην ενίσχυση της αξιοπιστίας της, την οικοδόμηση σχέσεων και τη σταδιακή ένταξη της σε πλατφόρμες όπου διεξάγονται συζητήσεις για εργασιακά θέματα. Η αξιοπιστία μεταδίδεται επίσης μέσω του εκπροσώπου των εργοδοτών, ο οποίος έχει βαθιά γνώση του τομέα και των προκλήσεών του.

Ταυτόχρονα, η οργάνωση πρέπει να αποδεικνύει τον αντιπροσωπευτικό της χαρακτήρα μέσω των μελών και των δραστηριοτήτων της. Η αναγνώριση της οργάνωσης ως κοινωνικού εταίρου απαιτεί εναρμόνιση με το εθνικό ρυθμιστικό σύστημα, κάτι που μπορεί να αποτελεί πρόκληση.

Τα βασικά βήματα περιλαμβάνουν:

→ **Δημιουργία μιας ισχυρής ταυτότητας**, μέσω σαφούς διατύπωσης της αποστολής, των προτεραιοτήτων και της δέσμευσης της οργάνωσης για την εκπροσώπηση των εργοδοτών στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και, συνεπώς, αποδεικνύοντας την αντιπροσωπευτικότητα της οργάνωσης.

→ Δημιουργία σχέσεων με βασικούς εμπλεκόμενους φορείς.

- Προσέγγιση υπουργείων εργασίας, ρυθμιστικών αρχών και κυβερνητικών φορέων για την ένταξη της οργάνωσης στις σχετικές συζητήσεις.
- Επαφή με συνδικαλιστικές οργανώσεις για την καλλιέργεια εποικοδομητικών σχέσεων, βασισμένων στον αμοιβαίο σεβασμό και τους κοινούς στόχους, καθώς και για την αναγνώριση της οργάνωσης ως κοινωνικού εταίρου.
- Συνεργασία με παρόμοιες οργανώσεις σε συναφείς τομείς για την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και τη δημιουργία συμμαχιών σε κοινά ζητήματα.

→ **Εκπροσώπηση σε πλατφόρμες κοινωνικού διαλόγου.** Συμμετοχή ως μέλος σε υπάρχουσες πλατφόρμες, όπως εθνικές οικονομικές και κοινωνικές επιτροπές, συλλογικές διαπραγματεύσεις σε διατομεακό επίπεδο και συμβουλευτικά κυβερνητικά όργανα. Ελέγξτε εάν κάποια μέλη σας είναι ήδη μέρος αυτών των πλατφορμών, κάτι που μπορεί να αποτελέσει σημείο εκκίνησης για την εκπροσώπηση.

→ **Υπεράσπιση της συμμετοχής των εργοδοτών** στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τον τομέα, υπογραμμίζοντας τον σημαντικό ρόλο τους στη διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών και της σταθερότητας του εργατικού δυναμικού.

→ **Προετοιμασία για διαπραγματεύσεις και υπεράσπιση συμφερόντων,** μέσω τακτικών διαβουλεύσεων με τα μέλη για την κατανόηση των αναγκών και των προκλήσεων τους, μέσω της σύνταξης προτάσεων, τοποθετήσεων ή λύσεων για βασικά ζητήματα και μέσω της εκπαίδευσης των εκπροσώπων των οργανώσεων σε διαπραγματευτικές δεξιότητες και γνώσεις για την αποτελεσματική συμμετοχή σε κοινωνικό διάλογο.

→ Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών πρέπει να είναι διαθέσιμοι να αφιερώσουν χρόνο για προετοιμασία και συμμετοχή στις συναντήσεις.

Όσον αφορά το περιεχόμενο, η έρευνα των μελών της Ομοσπονδίας Social Employers δείχνει ότι τα μέλη διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις για ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ταξινόμησης των θέσεων εργασίας και των μισθών, της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, της κατάρτισης και άλλων.



επίσημος κοινωνικός διάλογος οδηγεί στην πρόοδο του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών. Μπορεί να συμβάλει στην καθιέρωση κοινών προτύπων που προάγουν την οικονομική και κοινωνική σταθερότητα, βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας.»

Συμμετέχων στην επίσκεψη μελέτης IWorCon



«Ένας καλός κοινωνικός διάλογος χρειάζεται αμοιβαία αναγνώριση και εμπιστοσύνη, στιβαρή δομή, κοινό έδαφος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και ευελιξία από την κυβέρνηση.»

Συμμετέχων στην επίσκεψη μελέτης IWorCon



Ποια θέματα πιστεύετε ότι πρέπει να είναι προτεραιότητα στις διαπραγματεύσεις του κοινωνικού τομέα στη χώρα σας;

- Ελκυστικότητα του τομέα / Διατήρηση και προσέλκυση προσωπικού
- Αναγνώριση της σημασίας του τομέα
- Δεξιότητες και κατάρτιση
- Περισσότερη χρηματοδότηση
- Μισθοί
- Πράσινη μετάβαση και προσδοκίες των χρηστών υπηρεσιών σχετικά με τις δεξιότητες του προσωπικού

Από τις συζητήσεις κατά τη διάρκεια των επισκέψεων μελέτης IWorCon

Επικοινωνία

Ο οδηγός της ΔΟΕ «The effective employers' organization - Persuasive communication | Η αποτελεσματική οργάνωση των εργοδοτών - Πειστική επικοινωνία» προσδιορίζει οκτώ βασικούς στόχους για την επικοινωνία μιας οργάνωσης εργοδοτών:

- Κυβέρνηση
- Διεθνείς οργανισμοί
- Πολιτικός κόσμος
- Οικονομικοί εταίροι
- Κοινή γνώμη
- Υφιστάμενο προσωπικό και υποψήφιοι εργαζόμενοι
- Υφιστάμενα και μελλοντικά μέλη
- Συνδικάτα

Ο προσδιορισμός των στόχων βοηθά στον καθορισμό μιας στρατηγικής έτσι ώστε να τους προσεγγίσουμε αποτελεσματικά.

Η εξωτερική και εσωτερική επικοινωνία είναι κρίσιμες για την οικοδόμηση αξιοπιστίας και εμπιστοσύνης, την ενημέρωση, την προσέλκυση και τη διατήρηση των μελών.

Και οι δύο τύποι επικοινωνίας πρέπει να βασίζονται στο όραμα και τους στρατηγικούς στόχους της οργάνωσης και να εφαρμόζονται στο πλαίσιο ενός σχεδίου επικοινωνίας, το οποίο πρέπει να αξιολογείται και να ενημερώνεται τακτικά.

Δημιουργία αποτελεσματικής εξωτερικής επικοινωνίας

Εμπλοκή με τα ΜΜΕ, τους φορείς χάραξης πολιτικής και άλλους ενδιαφερόμενους, διασφαλίζοντας ότι οι ανησυχίες του τομέα λαμβάνονται υπόψη και γίνονται κατανοητές.

→ Καθορισμός σαφούς μηνύματος και σκοπού

- Διατυπώστε με σαφήνεια την αποστολή, το όραμα και την πρόταση αξίας του οργανισμού.
- Προσαρμόστε τα μηνύματα σε διαφορετικά ακροατήρια, όπως οι εργοδότες, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και το ευρύ κοινό.
- Αναπτύξτε μια σταθερή οπτική ταυτότητα (λογότυπο, πρότυπα) και στυλ επικοινωνίας.

→ Χρήση ψηφιακών εργαλείων και καναλιών

- Δημιουργήστε έναν φιλικό προς το χρήστη ιστότοπο, εμπλέξτε τους ενδιαφερόμενους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και χρησιμοποιήστε ένα ευρύ φάσμα εργαλείων μάρκετινγκ για να μοιράζεστε αποτελεσματικά ενημερώσεις και πληροφορίες.
- Για την προσέγγιση διαφορετικών αναγνωστών, η χρήση παραδοσιακών μέσων ενημέρωσης, όπως ο τοπικός Τύπος, λειτουργεί συμπληρωματικά προς τα ψηφιακά εργαλεία, ιδίως σε περιοχές όπου οι ψηφιακές πλατφόρμες δεν είναι τόσο προσιτές σε όλες τις κοινωνικές ομάδες.

→ Ενίσχυση σχέσεων με τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς

- Συνδεθείτε με υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, ΜΜΕ και συνεργαζόμενους φορείς, μέσω της διοργάνωσης δια ζώσης και διαδικτυακών συναντήσεων για να ενισχύσετε την εμβέλεια και την επιρροή.
- Εκδώστε τακτικά ενημερωτικά δελτία με τα επείγοντα ζητήματα να επισημαίνονται στην ιστοσελίδα.

→ Αναδείξτε την αξία μέσω περιεχομένου και εκδηλώσεων

- Μοιραστείτε αναφορές, ιστορίες επιτυχίας, και άλλες εκδόσεις ή δημοσιεύσεις που αναδεικνύουν την εμπειρογνωμοσύνη και τις συνεισφορές της οργάνωσης.
- Διοργανώστε συνέδρια, webinars και παρουσιάσεις βίντεο για τη συζήτηση των προκλήσεων και λύσεων του κλάδου, ώστε να καταδειχθεί ο αντίκτυπος της οργάνωσης.

→ Ενίσχυση ικανοτήτων επικοινωνίας

- Προσλάβετε ή εκπαιδεύστε προσωπικό για τη διαχείριση της επικοινωνίας ή συνεργαστείτε με εξωτερικούς φορείς για επαγγελματική υποστήριξη (πολύ λίγα μέλη της Ομοσπονδίας Social Employers απασχολούν πάνω από 3 υπεύθυνους επικοινωνίας).
- Κατανομή πόρων: Εξασφαλίστε προϋπολογισμό για τις δραστηριότητες επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων εργαλεία, σχεδιασμό και προωθητικές ενέργειες.

Δημιουργία αποτελεσματικής εσωτερικής επικοινωνίας

Αν και η στόχευση μελών γίνεται μέσω της εξωτερικής επικοινωνίας, η εσωτερική επικοινωνία είναι σημαντική για την ενεργή συμμετοχή τους. Η οργάνωση μπορεί να παρέχει ειδικά ενημερωτικά δελτία και μια σειρά πληροφοριών και πόρων αποκλειστικά για τα μέλη.

Η επικοινωνία αυτή μπορεί να περιλαμβάνει αποκλειστικές ενημερώσεις, όπως νομοθετικές εξελίξεις, τρέχουσες διαπραγματεύσεις, δικαστικές υποθέσεις, εργαλειοθήκες, οδηγούς, καλές πρακτικές και βάσεις δεδομένων, μεταξύ άλλων.

Μπορεί, επίσης, να λειτουργεί ως πλατφόρμα αλληλεπίδρασης μεταξύ της οργάνωσης και των μελών της, επιτρέποντας στα μέλη να συνδέονται και να ανταλλάσσουν πληροφορίες. Συχνά, η επικοινωνία αυτή βασίζεται σε συστήματα Intranet, η πρόσβαση στα οποία αποτελεί κίνητρο για την εγγραφή νέων μελών.

Εργαλεία Εσωτερικής Επικοινωνίας:

→ **Emails, τηλεφωνήματα και συναντήσεις:**

Η τακτική επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικών μηνυμάτων, τηλεφωνημάτων και καθοδηγητικών συναντήσεων χρησιμοποιείται ευρέως, ενώ ορισμένες οργανώσεις δίνουν επιπλέον έμφαση στις συχνές συναντήσεις Zoom και στις προσωπικές συναντήσεις. Οι προσωπικές συναντήσεις, όπως οι εκδηλώσεις και οι γενικές συνελεύσεις, μπορούν επίσης να αποτελέσουν σημαντικό μέσο για την ενημέρωση και την ανατροφοδότηση των μελών.

→ **Ενημερωτικά Δελτία:** Συνήθως εκδίδονται σε εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη βάση, με ενημερώσεις για επείγοντα θέματα που επισημαίνονται στον ιστότοπο. Σε ορισμένες οργανώσεις, οι συνεισφορές περιεχομένου οργανώνονται συνήθως ανά τομέα εξειδίκευσης.

→ **LinkedIn:** Αναγνωρίζεται ως κορυφαία πλατφόρμα κοινωνικής δικτύωσης για την αλληλεπίδραση με τα μέλη.

→ **Ιστοσελίδες και Intranets:** Ορισμένες οργανώσεις δίνουν προτεραιότητα στη χρήση των ιστοσελίδων τους, ειδικά στις ενότητες intranet, ως βασικά εργαλεία για την πρόσβαση των μελών σε κρίσιμες πληροφορίες, πρότυπα, οδηγούς και διάφορο υλικό. Παρόλο που τα ενημερωτικά δελτία είναι διαθέσιμα, πολλά μέλη βασίζονται απευθείας στο intranet για ενημερώσεις.

Εστίαση: Προσωπικό Επικοινωνίας και Πόροι σε όλες τις Οργανώσεις

→ *Ορισμένες οργανώσεις βασίζονται σε εξωτερικές εταιρείες για υποστήριξη σε οπτικό σχεδιασμό και μορφοποίηση περιεχομένου, ενώ παράλληλα διαθέτουν εσωτερικούς δημιουργούς περιεχομένου για τη διαχείριση μηνυμάτων και στρατηγικής.*

→ *Σε οργανώσεις με περιορισμένο προσωπικό επικοινωνίας, οι αρμοδιότητες αυτές συχνά αναλαμβάνονται από μερικώς απασχολούμενο εργαζόμενο, χωρίς συνήθως να υπάρχει αφιερωμένος προϋπολογισμός.*

→ *Οι μεγαλύτερες οργανώσεις διαθέτουν αφιερωμένες ομάδες επικοινωνίας, οι οποίες διαχειρίζονται λειτουργίες όπως: τη δημιουργία περιεχομένου, τη διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, τις σχέσεις με τον Τύπο και τον συντονισμό εκδηλώσεων.*

Εκπροσώπηση και Επιρροή

Η εκπροσώπηση και η επιρροή πρέπει να βασίζονται σε βαθιά κατανόηση του τομέα και των αναγκών των ενδιαφερόμενων φορέων, η οποία διαμορφώνεται μέσα από τη διορατικότητα του Διοικητικού Συμβουλίου και τις τακτικές αλληλεπιδράσεις με τα μέλη.

Πολλές οργανώσεις εργοδοτών στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών διοργανώνουν συναντήσεις με τα μέλη τους σε τοπικό επίπεδο πολλές φορές τον χρόνο, προκειμένου να τα ενημερώνουν για τις τελευταίες εξελίξεις και να συλλέγουν τις απόψεις τους για σημαντικά ζητήματα. Αυτό μπορεί να συμπληρώνεται με έρευνες και μελέτες μεταξύ των μελών.

Διάφοροι εταίροι τόνισαν ότι η ιδιότητα του κοινωνικού εταίρου και η περιστασιακή συνεργασία με συνδικάτα προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στην αντιπροσώπευση και την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργοδοτών.

Οι βασικές πτυχές της **εκπροσώπησης** περιλαμβάνουν:

→ **υπεράσπιση των συμφερόντων των εργοδοτών** σε νομοθετικά, κανονιστικά και φόρουμ χάραξης πολιτικής,

→ υπεράσπιση των συμφερόντων των εργοδοτών σε τεχνικά συμβουλευτικά όργανα,

→ εκπροσώπηση των μελών σε **διαπραγματεύσεις με τα συνδικάτα** σχετικά με τους μισθούς, τις δεξιότητες, τις συνθήκες εργασίας και άλλα θέματα που σχετίζονται με την απασχόληση,

→ **εκπροσώπηση** των εργοδοτών σε εργασιακές συγκρούσεις,

→ συμμετοχή σε **συμπράξεις** για λογαριασμό των μελών

Η επιρροή αναφέρεται στην ικανότητα μιας οργάνωσης εργοδοτών να διαμορφώνει πολιτικές, κανονισμούς και τη δημόσια άποψη, με τρόπους που ωφελούν τα μέλη της. Αυτό μπορεί να συμβεί μέσω:

→ **εμπλοκής με νομοθέτες** (κυβέρνηση, βουλευτές, τοπικές αρχές, φορείς κοινωνικής προστασίας), με σκοπό την επίδραση στην εργασιακή νομοθεσία, τους επιχειρηματικούς κανονισμούς και τις κοινωνικοοικονομικές πολιτικές.

→ παροχής **δεδομένων και ερευνών** που μπορούν να συμβάλουν στη διαμόρφωση των πολιτικών συζητήσεων και στη διαμόρφωση της κοινής γνώμης.

→ **δημιουργίας συμμαχιών** με άλλες οργανώσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για την αύξηση της επιρροής σε βασικά ζητήματα.



Βασικά συμπεράσματα

Διακυβέρνηση και στρατηγική

→ Επικεντρωθείτε στην εδραίωση μιας σταθερής δομής διακυβέρνησης που εξασφαλίζει σαφείς ρόλους, λογοδοσία και αποτελεσματικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

→ Καθορίστε μια σαφή αποστολή, δημιουργώντας σχέσεις με τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς και αποδεικνύοντας την αντιπροσωπευτικότητα μέσω μιας ισχυρής βάσης μελών και ενεργής συμμετοχής στον κοινωνικό διάλογο.

→ Θέστε ως προτεραιότητα την ανάπτυξη πολιτικών και υπηρεσιών που αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις του τομέα, όπως η ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, η κατάρτιση και η υπεράσπιση πολιτικών για ευνοϊκότερες εργασιακές συνθήκες.

Μέλη και δικτύωση

→ Δημιουργήστε μια ισχυρή, ποικιλόμορφη βάση μελών προσφέροντας αξιόλογες υπηρεσίες και ενισχύοντας τη συμμετοχή.

→ Χτίστε εμπιστοσύνη μέσω διαφανούς επικοινωνίας και δημιουργήστε ευκαιρίες δικτύωσης που διευκολύνουν τη συνεργασία και την ανταλλαγή γνώσης.

→ Αναπτύξτε εταιρικές σχέσεις με άλλους κλαδικούς φορείς και συνδικάτα για να ενισχύσετε την επιρροή της οργάνωσης και για να υποστηρίξετε τις προσπάθειές της.

Χρηματοδότηση των οργανώσεων εργοδοτών

→ Επικεντρωθείτε στη διασφάλιση βιώσιμης χρηματοδότησης μέσω της διαφοροποίησης των πηγών εσόδων, κυρίως μέσω των συνδρομών των μελών και των πρόσθετων υπηρεσιών, όπως η κατάρτιση.

→ Καθορίστε μια διαφανή δομή συνδρομών, διερευνήστε επιλογές δημόσιας χρηματοδότησης, όπου ενδείκνυται, και διασφαλίστε την αποτελεσματική κατανομή των οικονομικών πόρων για τη στήριξη των βασικών δραστηριοτήτων.

→ Ενισχύστε τη μακροπρόθεσμη οικονομική σταθερότητα με την ανάπτυξη στρατηγικών συμπράξεων και τη συμμετοχή σε πρωτοβουλίες συγκέντρωσης κεφαλαίων.

Κοινωνικός διάλογος

→ Καλλιεργήστε αξιοπιστία και εμπιστοσύνη τόσο στους εργοδότες όσο και στα συνδικάτα για να συμμετάσχετε αποτελεσματικά στον κοινωνικό διάλογο.

→ Συμμετέχετε σε κλαδικές συζητήσεις, υποστηρίξτε πολιτικές που αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις του εργατικού δυναμικού και επιδείξετε τον αντιπροσωπευτικό σας χαρακτήρα μέσω ισχυρής συμμετοχής μελών καθώς και συμμετοχής σε πλατφόρμες λήψης αποφάσεων.

Επικοινωνία

→ Αναπτύξτε σαφείς και συνεπείς στρατηγικές επικοινωνίας για την εμπλοκή εσωτερικών μελών και εξωτερικών ενδιαφερομένων.

→ Καθιερώστε εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας για την ενημέρωση των μελών, με ταυτόχρονη δημιουργία ισχυρής εξωτερικής παρουσίας για την υπεράσπιση των αναγκών του τομέα.

→ Χρησιμοποιήστε ψηφιακές πλατφόρμες για την ενίσχυση της προβολής, την ανταλλαγή πόρων και την προώθηση της συνεργασίας με άλλους κλαδικούς φορείς και φορείς χάραξης πολιτικής.

Εκπροσώπηση και επιρροή

→ Δημιουργήστε μια ισχυρή βάση μελών, συμμετέχετε στον κοινωνικό διάλογο και στις σχετικές συζητήσεις πολιτικής για να επηρεάσετε τις αποφάσεις που επηρεάζουν το εργατικό δυναμικό.

→ Ενισχύστε τις εταιρικές σχέσεις με τους νομοθέτες, τα συνδικάτα και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς.

→ Παρέχετε δεδομένα και έρευνες που μπορούν να βοηθήσουν στη διαμόρφωση συζητήσεων πολιτικής στρατηγικής.