

**Η ένταξη,
ένα βήμα προς την απασχόληση των νέων**

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ



**Erasmus Plus Program – Εκπαίδευση ενηλίκων – Key action 2 –
Ανταλλαγή καλών πρακτικών
N°2018-1-FR01-KA204-048193**



Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΓΟΥ	
Πλαίσιο και θέματα	4
Στόχοι	5
Στοχευμένες ομάδες	5
Αναμενόμενα αποτελέσματα	5
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ	7
Aux couleurs du deba	7
Poliana (POLITISTIKI ANAZITISI LESVOU AMKE) – Ελλάδα	8
Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ	9
Η ένταξη όπως φαίνεται από την ομάδα - στόχο μας	9
Η ένταξη όπως φαίνεται από τους οργανισμούς μας	9
Η ένταξη όπως φαίνεται από την επιστημονική έρευνα	10
Ευρωπαϊκή πολιτική για την κοινωνική ένταξη	11
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΜΑΣ	13
Γαλλία	15
Ελλάδα	16
ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΕΩΝ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΜΑΣ	19
Γαλλία	19
Ελλάδα	25
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΟΥ	31
Πεδίο ερευνών	31
Γαλλία	31
Ελλάδα	54
Πλαίσιο δεξιοτήτων	62
Ψηφιακές δεξιότητες (Ελλάδα)	64
Κοινωνικές, πολιτικές και προσωπικές δεξιότητες (Γαλλία)	66
Πολιτιστικές / διαπολιτισμικές δεξιότητες (Γαλλία)	69
ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΜΑΣ	71
«Και εσείς, ποιο είναι το όραμά σας για τη δουλειά; »	71
Το τρένο θετικότητας = Παιχνίδι αλφάβητου	76
Τα επαγγέλματα έχουν φύλο;	78
Κοινωνικά μέσα για την αγορά εργασίας	83
Ποιος είναι αυτός;	86
Εργαστήριο διάκρισης για πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες	93
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	99
Τα ερωτηματολόγια πραγματοποιήθηκαν	99

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΡΓΟΥ

Συντονιστής έργου:	Aux couleurs du DEBA (Pessac- Γαλλία).
Τύπος Έργου:	Στρατηγικές Συνεργασίες – ανταλλαγή καλών πρακτικών (Βασική Δράση 2 - Εκπαίδευση Ενηλίκων - Πρόγραμμα Erasmus Plus)
Θέματα:	Κοινωνική ένταξη, απασχολησιμότητα νέων σε δυσκολία, αγορά εργασίας, Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων
Διάρκεια :	3 χρόνια: Σεπτέμβριος 2018-Αύγουστος 2021
Ευρωπαϊός Εταίρος:	Poliana - Ελλάδα (Νήσος Λέσβος)

Πλαίσιο και ζητήματα

Σήμερα, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περίπου το 20% μιας ομάδας μαθητών εγκαταλείπουν το σχολείο / το εκπαιδευτικό σύστημα χωρίς προσόντα και / ή διακόπτουν την εκπαίδευση. Σύμφωνα με την έκθεση διάγνωσης του 2014 "Αξιολόγηση συνεργασίας της πολιτικής για την καταπολέμηση της εγκατάλειψης του σχολείου": "στη μητροπολιτική Γαλλία, περίπου 140.000 νέοι φεύγουν κάθε χρόνο από το σύστημα της αρχικής εκπαίδευσης χωρίς δίπλωμα ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και 620.000 νέοι μεταξύ 18 και 24 ετών είναι χωρίς σύστημα εκπαίδευσης και χωρίς απολυτήριο λυκείου. Ταυτόχρονα, οι έρευνες του προγράμματος για τη διεθνή αξιολόγηση μαθητών (PISA), που μετρούν την αποτελεσματικότητα και τις επιδόσεις των διαφορετικών εκπαιδευτικών συστημάτων, επισημαίνουν ένα αυξανόμενο χάσμα όσον αφορά τις πιθανότητες επιτυχίας μεταξύ των μαθητών ανάλογα με την κατηγορία. γονείς και κοινωνικοοικονομικοί καθοριστικοί παράγοντες.

Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, και στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για μια βιώσιμη, έξυπνη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία, τα κράτη της ΕΕ έχουν θέσει ως φιλοδοξία να μειώσουν το μερίδιο των νέων σε λιγότερο από 10% των 18-24 ετών χωρίς κανένα σύστημα κατάρτισης και χωρίς απολυτήριο λυκείου. Για την επίτευξη των στόχων της, η ΕΕ συνιστά, μεταξύ άλλων, την ανάπτυξη νέων μεθοδολογιών για την αξιολόγηση και την επικύρωση των δεξιοτήτων που πρέπει να αποκτηθούν σε τυποποιημένα και μη τυποποιημένα περιβάλλοντα, προκειμένου να επιτευχθεί επίσημη πιστοποίηση δεξιοτήτων.

Για να δράσουμε σε αυτό το τελευταίο σημείο, αποφασίσαμε να δημιουργήσουμε αυτό το σχέδιο ανταλλαγής καλών πρακτικών. Είναι μια επέκταση άλλων ευρωπαϊκών έργων που πραγματοποιήθηκαν με τους εταίρους του έργου. Πράγματι, από το 2016 εργαζόμαστε από κοινού για την κοινωνική ένταξη και την υποστήριξη για την απασχόληση των νέων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Θέλαμε να προχωρήσουμε περαιτέρω και να δημιουργήσουμε ένα εκπαιδευτικό φυλλάδιο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί, να μεταφερθεί και να προσαρμοστεί σε οποιαδήποτε χώρα της ΕΕ.

Επιπλέον, το έργο αυτό συνδυάζει ευρωπαϊκά σεμινάρια και τοπικές δράσεις σε κάθε μία από τις χώρες εταίρους. Οι ομάδες -στόχοι μας είναι, ανά χώρα, μεταξύ 10 και 20 νέων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες μεταξύ 10 και 20 εταιρειών, που κατανέμονται ως εξής: Το 1/3 είναι μικρές επιχειρήσεις / ΜΜΕ. Το 1/3 είναι μεγάλες ομάδες (π.χ. Bouygues, Vinci) και το 1/3 ανήκει στην Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία.

Σημειώστε ότι σε κάθε χώρα, προτεραιότητα θα δοθεί σε εταιρείες των οποίων οι επιχειρήσεις βρίσκονται σε ένταση. Αυτή η επιλογή προκύπτει από το γεγονός ότι αυτό μπορεί να είναι μια ευκαιρία για τους συμμετέχοντες μας να βρουν δουλειά.

Στόχοι

-Μοιραζόμαστε τις γνώσεις μας, τις εμπειρίες μας και τους προβληματισμούς μας για την κοινωνική ένταξη και τη βοήθεια στην απασχόληση των νέων χωρίς προσόντα για να διευρύνουμε τις εκπαιδευτικές μας προσεγγίσεις και να επαναπροσδιορίσουμε τις μεθόδους και τα εκπαιδευτικά μας εργαλεία.

-Πρωώθηση της μεταφοράς πρακτικών μεταξύ όλων των συμμετεχουσών χωρών

-Συμμετοχή τοπικών εταίρων από συμμετέχουσες χώρες σε όλη την ανταλλαγή

-Δημιουργήστε και πραγματοποιήστε έρευνες και συνεντεύξεις με ανειδίκευτους νέους και τοπικές επιχειρήσεις των οποίων τα επαγγέλματα βρίσκονται σε ένταση (έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού) για να μάθετε πώς αντιπροσωπεύουν τις προσωπικές και επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται για να βρεθεί εργασία.

-Δημιουργούμε, από τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων, ένα αποθετήριο των βασικών ικανοτήτων που είναι απαραίτητες για την απόκτηση εργασίας (από την άποψη του νέου ως της εταιρείας).

Αυτό το αποθετήριο θα κατασκευαστεί με περιγραφείς δεξιοτήτων προσαρμοσμένους στο επίπεδο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων (επίπεδο 1 έως 4). Αυτοί οι περιγραφείς θα περιλαμβάνουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις δεξιότητες προσαρμοσμένες στο κοινό μας νέων χωρίς προσόντα.

-Δημιουργία και εμπύχωση θεματικών εργαστηρίων για νέους (π.χ. Η εκπροσώπησή μου στον κόσμο της εργασίας / Οι θέσεις εργασίας έχουν φύλο; / Διακρίσεις στην πρόσληψη, τι πρέπει να κάνω; / Εργαλεία για την εισαγωγή μου: βιογραφικό, Europass, χαρτοφυλάκιο δεξιοτήτων κ.λπ.)

-Δημιουργία εκπαιδευτικού φυλλαδίου για την προώθηση καλών πρακτικών διδασκαλίας από το έργο.

-Κάνουμε ορατό και εκτιμούμε το έργο που επιτελείται οργανώνοντας συλλογικά τη στρατηγική επικοινωνίας του κοινού.

Στοχευμένες ομάδες

-Λειτουργός της επαγγελματικής ένταξης, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι ηγέτες της νεολαίας και οι εκπαιδευτές: θα είναι οι δικαιούχοι του εκπαιδευτικού φυλλαδίου για την υποστήριξη των νέων χωρίς προσόντα προς την απασχόληση.

-νέοι χωρίς προσόντα: θα επωφεληθούν από την υποστήριξή μας στην επισημοποίηση και αναγνώριση των δεξιοτήτων τους (ιστορία ζωής και επεξηγηματική συνέντευξη). Θα πραγματοποιήσουν επίσης θεματικά εργαστήρια για να αυξήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους σε συναφή θέματα (το εργασιακό μου όραμα, τα επαγγέλματα έχουν φύλο; κ.λπ.).

-τοπικές εταιρίες: είναι οι πιθανοί εργοδότες νέων χωρίς προσόντα. Θα τους ζητηθεί να γνωρίζουν τις προσδοκίες τους όσον αφορά τις βασικές δεξιότητες για να αποκτήσουν μια θέση (πέρα από τις τεχνικές δεξιότητες του επαγγέλματος).

Αναμενόμενα αποτελέσματα

-για νέους χωρίς προσόντα: καλύτερη γνώση του εαυτού τους, των δεξιοτήτων τους, των ικανοτήτων και των γνώσεων που χρειάζονται για να ξεκινήσουν μια αναζήτηση εργασίας ή να κάνουν μια πορεία εισαγωγής (εκπαίδευση, πρακτική άσκηση, EVS, κ.λπ.).

Στο τέλος του έργου, ο νέος θα μπορεί να ενημερώνει μόνο το χαρτοφυλάκιο του, το europass του, το βιογραφικό του και τις δεξιότητές του στο διαβατήριό.

Θα είναι επίσης σε θέση να επιχειρηματολογήσει προφορικά τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες του (χωρίς δίπλωμα / λίγη ή καθόλου επαγγελματική εμπειρία ...) για να πείσει έναν εργοδότη ή άλλο (οργανισμό κατάρτισης, ένωση κλπ.).

Το έργο στοχεύει στην αύξηση (άμεσα ή μη) του ποσοστού απασχόλησης και επανένταξης αυτών των νέων χωρίς προσόντα. Θυμηθείτε, η εγγραφή στο σχολείο και η επικύρωση διπλώματος είναι παράγοντες που προστατεύουν από τη φτώχεια. Συνεπώς, η καταπολέμηση της εγκατάλειψης συμβάλλει στην πρόληψη της φτώχειας και είναι συνεπής με το πολυετές σχέδιο για την καταπολέμηση της φτώχειας και την κοινωνική ένταξη.

-για εταιρεία: καλύτερη γνώση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF).

Μπορούν να συμπεριλάβουν στα εργαλεία "Ανθρώπινου Δυναμικού" τους το αποθετήριο που δημιουργήθηκε με περιγραφείς δεξιοτήτων προσαρμοσμένα στα τέσσερα πρώτα επίπεδα του EQF. Αυτό θα τους επιτρέψει να αξιολογήσουν τον υποψήφιο για την πρόσληψη, αλλά θα επιτρέψει επίσης να οικοδομήσουν τις δεξιότητες των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των ετήσιων και ατομικών συνεντεύξεων αξιολόγησης. Αυτά τα μαθήματα αποτελούν μέρος της πρόβλεψης διαχείρισης θέσεων εργασίας και δεξιοτήτων, η οποία είναι μια προληπτική προσέγγιση που επιτρέπει στην εταιρεία να προσδιορίσει τους πόρους που απαιτούνται για την υλοποίηση των έργων της μεσοπρόθεσμα. Με αυτή την έννοια, συμμετέχουν στη δυναμική των επιδόσεων και της εξέλιξης της εταιρείας και καθενός από τους υπαλλήλους της.

Τέλος, δεδομένου ότι οι επιλεγμένες εταιρείες βρίσκονται σε ένταση, δηλαδή ότι στερούνται ανθρώπινου δυναμικού, ένα από τα αναμενόμενα αποτελέσματα είναι ότι προσλαμβάνουν τους νέους που συμμετέχουν στο έργο.

-για κοινωνικούς λειτουργούς και εκπαιδευτές: ένα πρακτικό εργαλείο για να βοηθήσει τους νέους να εκφράσουν λεκτικά τις εμπειρίες τους προκειμένου να επισημοποιήσουν δεξιότητες, ικανότητες και γνώσεις. Βοηθάει στη σύνταξη βιογραφικών, χαρτοφυλάκιου δεξιοτήτων (επαγγελματικών και εθελοντικών) και άλλα. Όσον αφορά την εταιρεία, το εργαλείο μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για προεπιλογή υποψηφίων για εργασία, κατάρτιση, πρακτική άσκηση, εθελοντισμό κλπ. Μπορεί επίσης να βοηθήσει στο μέσον ή στο τέλος του μαθήματος για αξιολόγηση.

Συνεπώς, αυτό το έργο θα παράξει νέα υλικά και μεθόδους για εκπαιδευτικούς οργανισμούς και κοινωνικούς λειτουργούς.

Το εκπαιδευτικό φυλλάδιο προορίζεται να είναι διδακτικό έτσι ώστε οι δυνητικοί χρήστες να μπορούν να βρουν υλικό που μπορεί να χρησιμοποιηθεί και να μεταφερθεί στα δικά τους πλαίσια. Θα παραχθεί στα γαλλικά, ελληνικά, πορτογαλικά και αγγλικά για καλύτερη διάδοση εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μόνο.



This work is licensed under a [Creative Commons — Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International — CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of its author and the Commission is not responsible for the use which may be made of the information contained therein.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ

Aux couleurs du DEBA – Γαλλία

Το Aux Couleurs du DEBA είναι ένας όμιλος δια νόμου του 1901 που ιδρύθηκε στο Pessac Saige, σε μια ευάλωτη περιοχή που υπάγεται στην πολιτική της πόλης. Ιδρύθηκε τον Νοέμβριο του 2008 από την επιθυμία να ενεργεί σε καθημερινή βάση επιτρέποντας στον καθένα να είναι υποκείμενο και συντελεστής της δικής του ανάπτυξης σε σχέση με το περιβάλλον του. Στους πειρασμούς να αποσυρθούμε στον εαυτό μας, είμαστε αντίθετοι στην ευχαρίστηση να στραφούμε στους άλλους και να χτίσουμε ένα μέλλον μαζί για να μειώσουμε τις ανισότητες και να δημιουργήσουμε έναν πιο δίκαιο, πιο ενωμένο και υπεύθυνο κόσμο.

Οι θεμελιώδεις αρχές μας είναι η δημοκρατία, η κοσμικότητα, η δικαιοσύνη και η ισότητα. Ομοίως, μεταφέρουμε και υπερασπιζόμαστε τις αξίες της αλληλεγγύης, της ανταλλαγής γνώσεων, της ανταλλαγής, της καλής ζωής, ... εν ολίγοις, να είμαστε ενεργοί πολίτες.

Μέσα από τις ενέργειές μας, θέλουμε να προωθήσουμε την καλύτερη ζωή σε πνεύμα κοινής χρήσης και ανοιχτότητας, πλουραλισμού και ουδετερότητας. Πράγματι, βλέπουμε τη διαπολιτισμικότητα ως μια προσέγγιση που επιτρέπει την εκμάθηση της ετερότητας σε έναν πολιτικό στόχο συμβίωσης από το τοπικό στο διεθνές.

Πολιτιστικά προερχόμενοι από τα κινήματα της Λαϊκής Εκπαίδευσης, οι μέθοδοι παρέμβασής μας βασίζονται στην ενεργό παιδαγωγική, που τοποθετεί το άτομο στο επίκεντρο της δράσης και όπου η μάθηση λαμβάνει χώρα μέσω εμπειρίας, ανταλλαγής και συνάντησης. Αυτό μας επιτρέπει να αναπτύξουμε τις δυνάμεις του καθενός μέσα από την αλληλεγγύη. Επιπλέον, από το 2009, διοργανώνουμε συναντήσεις νέων Ευρωπαίων (πρώην PEJA) με πολλούς τοπικούς εταίρους προκειμένου να φέρουμε την Ευρώπη στα εδάφη μας και να επιτρέψουμε στους νέους από τις γειτονίες να έχουν μια εμπειρία στο εξωτερικό. Εργαζόμαστε πολύ στο θέμα της ευρωπαϊκής ιθαγένειας και του διαπολιτισμικού διαλόγου, αλλά και στην πρόληψη της βίας, στη διαχείριση συγκρούσεων και στην καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων.

Για να βελτιώσουμε τις πρακτικές μας, ηγούμεθα επίσης εκπαιδευτικές συνεργασίες ex-grundtvig προκειμένου να δημιουργήσουμε σχετικά και αποτελεσματικά εκπαιδευτικά εργαλεία που είναι μεταβιβάσιμα, ιδιαίτερα στις συναντήσεις μας με νέους.

Ομοίως, για την προώθηση της απασχολησιμότητας των νέων Ευρωπαίων, προσφέρουμε ατομική κινητικότητα για επαγγελματική πρακτική στο εξωτερικό (π.χ. Leonardo) και επίσης καλωσορίζουμε ξένους ασκούμενους. Επιπλέον, οργανώνουμε τοπικά και ευρωπαϊκά έργα αφιερωμένα στην επαγγελματική ένταξη των νέων.

Σε τοπικό επίπεδο, πραγματοποιούμε εκπαίδευση για επαγγελματίες και εθελοντές ενήλικες και νέους. Δουλεύουμε για δημαρχεία, κοινωνικά κέντρα, Γραφείο Πληροφόρησης Νέων, ενώσεις και ιδρύματα, σχολεία (συνέχεια εκπαίδευσης και εκπαίδευση εργασίας-μελέτης) και εταιρείες. Τα εκπαιδευτικά μας θέματα είναι: η ιδιότητα του πολίτη, η διαπροσωπική επικοινωνία, η διαχείριση συγκρούσεων, η πρόληψη της βίας και των διακρίσεων, η ισότητα των φύλων, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, η διαχείριση της ομάδας, τα ευρωπαϊκά ταμεία...

Τέλος, κάνουμε ευρωπαϊκά πρότζεκτ. Υποστηρίζουμε τη δημιουργία, την εκτέλεση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση ενός ευρωπαϊκού έργου για κάθε δομή που επιθυμεί να επενδύσει σε αυτό. Ο διαχειριστής του έργου μας διαθέτει την ετικέτα προγραμματιστή Erasmus Plus.

Poliana (POLITISTIKI ANAZITISI LESVOU AMKE) – Ελλάδα

Η POLIANA είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός τέχνης και πολιτισμού με έδρα την πόλη της Μυτιλήνης, στο νησί της Λέσβου, Ελλάδα. Η POLIANA διευκολύνει και προωθεί κάθε δραστηριότητα με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης.

Κυρίως:

- Παρουσιάζουμε και διευκολύνουμε τις ανταλλαγές, πρώτα στις τέχνες, βοηθώντας στην προώθηση της απασχόλησης.
- Συνδυάζουμε την εκπαίδευση με τη δημιουργία προκειμένου να διευκολύνουμε την προσωπική ανάπτυξη των ανθρώπων που έχουν γενικά περιορισμένη πρόσβαση σε άλλες εκπαιδευσεις, χάρη στην επαφή με τις τέχνες και τη φύση (ζωγραφική, αγγειοπλαστική, αντικείμενα, εργαστήρια χορού και φωτογραφίας., Υπαίθριες δραστηριότητες)
- Προωθούμε την επιχειρηματικότητα μεταξύ γυναικών και νέων.

Οι συμμετέχοντες μας είναι κυρίως άνεργοι νέοι, νέοι χαμηλής ειδίκευσης ή ενήλικες, μακροχρόνια άνεργες γυναίκες, μέλη μονογονεϊκών οικογενειών και ασυνόδευτοι ανήλικοι πρόσφυγες με περιορισμένη πρόσβαση στην κατάρτιση, την εκπαίδευση, τον πολιτισμό και την τέχνη. Υποστηρίζουμε τους συμμετέχοντες προς την ενδυνάμωση μέσω μη τυπικών δραστηριοτήτων, που οδηγούν σε ανώτερη εκπαιδευτική και πολιτιστική ανάπτυξη. Μέσω της προσωπικής τους ανάπτυξης, τους στηρίζουμε στην απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσόντων που επιτρέπουν την πρόσβαση στην απασχόληση και προωθούν έτσι την κοινωνική τους ένταξη στην κοινωνία.

Τέλος, με τις καλλιτεχνικές και υπαίθριες δραστηριότητες μας, συμβάλλουμε έντονα στη βελτίωση της σωματικής και ψυχικής τους υγείας, βασικά στοιχεία στην εκπαίδευση και την προσωπική ανάπτυξη των νέων και των ενηλίκων.

Τέλος, εδώ και αρκετά χρόνια εργαζόμαστε ενεργά σε αυτά τα θέματα μέσω του προγράμματος Erasmus + ως εταίρος έργου: ανταλλαγές νέων, κατάρτιση, στρατηγικές συνεργασίες και σεμινάρια.

Επί του παρόντος είμαστε εταίροι του έργου "COMM COMM - Communities Communication" που είναι ένα νεανικό ΚΑ2 που υποστηρίζεται από τους Πορτογάλους συναδέλφους μας. Στοχεύει στη δημιουργία μιας γέφυρας κατανόησης και ανθρώπινης ανάπτυξης σε αστικές περιοχές χαμηλής πυκνότητας, βελτιώνοντας τον ψηφιακό γραμματισμό και δομώντας τη χρήση της τεχνολογίας (ΤΠΕ).

Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ

Η ένταξη όπως φαίνεται από την ομάδα-στόχο μας

● Aux couleurs du deba

Οι νέοι της ΜΚΟ μας που συμμετέχουν σε αυτό το πρόγραμμα είναι νέοι με αναπηρία και ζουν σε δημοφιλείς γειτονιές. Το 99 % από αυτούς είναι άνεργοι και πάνω από το 80 % δεν έχουν δίπλωμα.

Ορίζουν την ένταξη ως εξής:

-η συμπερίληψη είναι η ισότητα των ευκαιριών για όλους ανεξαρτήτως χρώματος δέρματος, αναπηρίας, φύλου κλπ.

-η ένταξη είναι η ικανότητα προσαρμογής όλων όσων γίνονται για να συμπεριλάβει όλους όσους δεν έχουν τις ίδιες ικανότητες με τους άλλους.

-η ένταξη είναι ικανή να κάνει τα άτομα με ειδικές ανάγκες να αισθάνονται πιο άνετα να κάνουν τις καθημερινές τους δραστηριότητες. Η ένταξη τους ενσωματώνει σε μια ομάδα ατόμων χωρίς αναπηρία.

-Η ένταξη συνεπάγεται ισότητα, γιατί έτσι όλοι θα είναι ίσοι.

-Η ένταξη είναι ανοιχτόμυαλη, γιατί για να την συμπεριλάβεις πρέπει να αποδεχτείς ότι υπάρχουν διαφορές

● Πολιάνα

Πολλοί νέοι στην ομάδα -στόχο μας εξέφρασαν τις πεποιθήσεις τους.

Myrsisiñi: "Εάν κάποιος έχει τις δεξιότητες για μια δουλειά, θα πρέπει να είναι πιο απαιτητικός από κάποιον που έχει πτυχίο αλλά δεν έχει δεξιότητες"

Γιάννης: «Σε κανέναν δεν πρέπει να αρνηθεί μια προσπάθεια στην αγορά εργασίας γιατί δεν έχει εμπειρία».

Μαρία: «Όλοι οι νέοι θα πρέπει να έχουν εύκολη πρόσβαση στα επαγγελματικά σχολεία για να μάθουν τις δεξιότητες για τη δουλειά που επιθυμούν».

Η ένταξη όπως φαίνεται από τις οργανώσεις μας

● Aux couleurs du deba

Για την ομάδα μας, η ένταξη συνεπάγεται με διατήρηση κάθε τρόπου των πιο μειονεκτούντων, των πιο περιθωριοποιημένων και των πιο διακριτικών ατόμων, ώστε να θεωρούνται ως πλήρεις πολίτες που έχουν τα ίδια δικαιώματα. Για εμάς, ο στόχος της ένταξης είναι η ενδυνάμωση των νέων, η οποία αναπτύσσει την ικανότητά τους να ενεργούν στην καθημερινή τους ζωή και στο περιβάλλον τους.

● Poliana

Θεωρούμε ότι η ένταξη βοηθά τις λιγότερο προνομιούχες ομάδες να αναπτύξουν επαγγελματικές δεξιότητες ή/και να αποκτήσουν εκπαιδευτικό πτυχίο, προκειμένου να έχουν την ικανότητα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Ένας τρόπος ενστάλαξης της αυτοπεποίθησης είναι η ενασχόληση με καλλιτεχνικές δραστηριότητες. δημιουργώντας τέχνη, αισθάνεται κανείς μια αίσθηση ολοκλήρωσης, αναπτύσσοντας έτσι μια αίσθηση αξίας. Αυτό είναι θεραπευτικό και είναι ένα σημαντικό βήμα για να νιώσετε αυτοπεποίθηση. Η εμπιστοσύνη στον εαυτό σας είναι βασική για να προετοιμαστείτε για αναζήτηση εργασίας.

Η ένταξη όπως φαίνεται από την επιστημονική έρευνα

Στα γαλλικά, η λέξη «ένταξη» σημαίνει «ικανότητα για κάτι που περιλαμβάνεται σε ένα σύνολο, μια ομάδα». Αυτή η λέξη προέρχεται από το λατινικό *inclusio*: φυλάκιση. Σήμερα η λέξη αυτή έχει θετική σημασία και σχετίζεται με την οικονομική ένταξη και κοινωνική ένταξη, καθώς και την έρευνα της κοινωνικής, πολιτιστικής και πολιτικής συμμετοχής των ανθρώπων και των κοινωνικών ομάδων.

Η ένταξη είναι μια λέξη που επεξεργάστηκε η διεθνής εκπαίδευση οργανισμών. «Αφορά τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αφορά τους προσανατολισμούς της γενικής πολιτικής μιας χώρας. [...] Συνεπώς, είναι αδιαίρετος ο τρόπος που βλέπουμε τον τύπο της ευημερίας της κοινωνίας και την ευημερία που θέλουμε να επιτύχουμε, καθώς και τον τρόπο που βλέπουμε «τη ζωή μαζί [...] Προσπαθώντας να επιτύχουμε Η κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς είναι η βάση της κοινωνικής βιώσιμης ανάπτυξης... ».

Τι γίνεται με την κοινωνική δράση και την κοινωνική εργασία;

Η λέξη «ένταξη» δεν έχει κατονομαστεί ακόμη. Θεωρήθηκε ως το πλαίσιο αναφοράς της δημόσιας δράσης. Ωστόσο, οι δύο τομείς της κοινωνικής δράσης τη χρησιμοποιούν. Είναι των ατόμων με ειδικές ανάγκες και του εκπαιδευτικού. Από τη μία πλευρά, όσον αφορά τον τομέα των ατόμων με ειδικές ανάγκες, η ένταξη χαρακτηρίζεται από την έρευνα των δυνατοτήτων και των αναγκών των ανθρώπων, και στοχεύει στην προσαρμογή του περιβάλλοντος και τη συμμετοχή διαφορετικών παραγόντων. Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά το τμήμα εκπαίδευσης, η «εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς» επιδιώκει τη μετατροπή του συστήματος της ολοκληρωμένης εκπαίδευσης σε ένα σύστημα χωρίς αποκλεισμούς.

Ωστόσο, γενικά, όσον αφορά την κοινωνική δράση, η επέκταση της λέξης «ένταξη» χρησιμοποιήθηκε στην αρχή περισσότερο σαν ένα θέμα επίδειξης, δηλαδή για να δείξει ένα άνοιγμα περισσότερο από το ίδιο το ενδιαφέρον. Για παράδειγμα, ένα κοινωνικό περιοδικό έδωσε σε έναν από τους αριθμούς του τον τίτλο «Κοινωνική ένταξη στην πράξη. Κοινωνική παρέμβαση και περιθωριοποιημένοι νέοι στην Ευρώπη», αλλά δεν χρησιμοποιεί τη λέξη «ένταξη» στο κείμενο, καθώς η συγγραφέας ανέφερε ότι για αυτήν η κοινωνική εισαγωγή είναι το ισοδύναμο της κοινωνικής ένταξης.

Παρ' όλα αυτά, ο αντανάκλασμός συνεχίζεται, αν και για κάποιους η «εισαγωγή, ενσωμάτωση και συμπερίληψη» είναι συνώνυμα, ενώ για κάποιους άλλους, αυτό σημαίνει εξέλιξη εννοιών, ξεκινώντας από την εισαγωγή στην ενσωμάτωση και μετά από την ενσωμάτωση στην ένταξη.

Επιπλέον, η ένταξη δεν είναι μόνο θέμα πολιτικής, αλλά επίσης γίνεται αντιληπτή ως αξία, ως μέρος της ηθικής που πιέζει για κοινωνική δικαιοσύνη και συνοχή της κοινότητας. Αυτό το απόσπασμα απεικονίζει το εξής: «Μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς δεν είναι ουτοπία [...] Η ένταξη πρέπει να συλληφθεί, χωρίς να ληφθεί υπόψη η βραχυπρόθεσμη δημοσιονομική λογική, αλλά ως βιώσιμη επένδυση, πηγή της ανθρωπότητας καθώς και άλλες αξίες για την κοινωνία ως σύνολο"

1. Alain Rey, *Dictionnaire historique de langue française*, Paris, Le Robert, 3 volumes, 2012.

2. 48th session of the Unesco International Conference on Education, Geneva, 25-28 November 2008

3. Évelyne Baillergeau (sous la direction de), *L'inclusion sociale en pratique. Intervention sociale et jeunes marginalisés en Europe, Sociétés et jeunesse en difficulté*, hors série, 2010

Ευρωπαϊκή πολιτική για την κοινωνική ένταξη

Η Ευρώπη κατάλαβε πρώτα την καταπολέμηση της διαφθοράς, χωρίς να χρησιμοποιήσει την έννοια της «ένταξης», και μόνο μετά την εξέτασε για συγκεκριμένες δράσεις με συγκεκριμένες ομάδες -στόχους. Με τη στρατηγική της Λισαβόνας του 2000, η ΕΕ αρχίζει να εξετάζει την ένταξη ως διακριτή ευρωπαϊκή προτεραιότητα με στόχο να καταστήσει την Ευρωπαϊκή Ένωση «να γίνει η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία βασισμένη στη γνώση στον κόσμο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή

Αυτή είναι μια στρατηγική τριών πυλώνων:

- Ο οικονομικός πυλώνας που στοχεύει στη μετατροπή της ευρωπαϊκής οικονομίας σε μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία που βασίζεται στη γνώση.
- Ο κοινωνικός πυλώνας που θα επιτρέψει τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου λόγω των επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.
- Ο περιβαλλοντικός πυλώνας, που προστέθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Γκέτεμποργκ, τον Ιούνιο του 2001, ο οποίος εφιστά την προσοχή στο γεγονός ότι η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να διαχωριστεί από τη χρήση των φυσικών πόρων.

Ο στόχος ήταν φιλόδοξος και ξεπέρασε το πλαίσιο της έρευνας για την αντιμετώπιση των ποσοστών απασχόλησης γυναικών, νέων και ηλικιωμένων, καθώς και του ρυθμού ανάπτυξης. Παρ' όλα αυτά, παρά τη μετατόπιση που λειτούργησε το 2005 ως αποτέλεσμα κακής αποστολής, η στρατηγική της Λισαβόνας θεωρήθηκε το 2010 ως οπισθοδρόμηση. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέληξε σε μια στρατηγική «Ευρώπη 2020» με στόχο μια «έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη»

Η κοινωνική ένταξη αποτελεί στο εξής στόχο για μια βιώσιμη οικονομία και για κοινωνική συνοχή, η οποία χρηματοδοτείται από διαρθρωτικά ταμεία και τομεακά προγράμματα.

Πράγματι, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υιοθετήσει ένα νομικό και πολιτικό πλαίσιο που ονομάζεται OMC, ανοικτή μέθοδος συντονισμού, που επισημοποιήθηκε κατά τη διάρκεια του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισαβόνα τον Μάρτιο του 2000, στη συνέχεια στο Συμβούλιο της Νίκαιας και το οποίο σήμερα έχει πολλές παραλλαγές. Ο OMC ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να συνεργαστούν για να βελτιώσουν τον αντίκτυπο στην κοινωνική ένταξη των πολιτικών σε τομείς όπως η κοινωνική προστασία, η απασχόληση, η υγεία, η στέγαση και η εκπαίδευση, και να εφαρμοστούν σε εθνικό επίπεδο.

Κάθε τρία χρόνια, στέλνουν την «Έκθεση των εθνικών στρατηγικών για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη» στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία περιλαμβάνει ένα Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη, συμπεριλαμβανομένων δεικτών παρακολούθησης για την αξιολόγηση και τη σύγκριση της προόδου στον τομέα της κοινωνικής ένταξης.

Ωστόσο, η OMC θα μπορούσε να επικριθεί με τρεις τρόπους:

- τον κίνδυνο κυριαρχίας των οικονομικών πολιτικών στη στρατηγική για την απασχόληση και άλλων πολιτικών συντονισμού σε κοινωνικά θέματα.
- τον κίνδυνο ανταγωνισμού μεταξύ νομοθετικού ή συμβατικού δικαίου και μη δεσμευτικών μηχανισμών OMC
- τα προβλήματα νομιμότητας και εκπροσώπησης των εμπλεκόμενων παραγόντων.

Ούτως ή άλλως, τώρα, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, « η κοινωνική ένταξη είναι μια διαδικασία που επιτρέπει στα άτομα που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού να συμμετέχουν στην οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή και να απολαμβάνουν ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο». Αυτοί οι άνθρωποι πρέπει να συμμετέχουν στις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή τους και έχουν καλύτερη πρόσβαση στα θεμελιώδη δικαιώματά τους ».

Όσον αφορά τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ορίζει την κοινωνική ένταξη ως "διαδικασία που εγγυάται ότι τα άτομα που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας και αποκλεισμού αποκτούν τις ευκαιρίες και τους πόρους που απαιτούνται για να συμμετάσχουν πλήρως στην οικονομική ζωή, κοινωνική και πολιτιστική, και ότι απολαμβάνουν ένα επίπεδο διαβίωσης και ευημερίας που θεωρείται φυσιολογικό για την κοινωνία στην οποία ζουν. Η κοινωνική ένταξη τους εγγυάται καλύτερη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν τη ζωή τους και καλύτερη πρόσβαση στα θεμελιώδη δικαιώματά τους. "

Δύο ευρωπαϊκά έγγραφα Think Tank, το ένα με τίτλο «Συνοχή και Κοινωνική Ένταξη, Έννοιες», το άλλο με τίτλο «Κοινωνική Συνοχή και Κοινωνική Ένταξη», αναφέρουν ότι η ένταξη είναι στρατηγική και οριζόντια. Χαρακτηρίζεται από την «ενεργό ένταξη» που συνίσταται στην καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού με την ένταξη των πιο απομακρυσμένων πολιτών από αυτήν, και από «την ένταξη των ευάλωτων ομάδων» που αποσκοπεί στην προστασία τους από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Διότι, λένε: «Η ένταξη δεν είναι απλώς μια διαδικασία επαγγελματικής ένταξης και οικονομικής ολοκλήρωσης, αποτελείται επίσης από κοινωνική, πολιτιστική και αστική συμμετοχή στην κοινωνία».

Θεωρούμενη από την Ευρώπη το αντίθετο του αποκλεισμού, η κοινωνική ένταξη είναι συνεπώς το συμπέρασμα της ιθαγένειας και αφορά όλους τους τομείς της κοινωνίας.

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΜΑΣ

Αυτό το έργο ξεκίνησε τον Σεπτέμβριο του 2018. Για 18 μήνες πραγματοποιήσαμε επιτόπιες έρευνες με το κοινό -στόχο και πραγματοποιήσαμε έρευνα σχετικά με την κατάσταση της απασχόλησης των νέων στις αντίστοιχες χώρες και τοπικές περιοχές.

Ωστόσο, λόγω του covid, η ανεργία των νέων έχει εκραγεί και οι δημόσιες πολιτικές έχουν αποδυναμωθεί πολύ οικονομικά.

Κατά συνέπεια, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν προηγουμένως δεν είναι πλέον έγκυρα και αυτά που διατίθενται επί του παρόντος υπόκεινται στις ιδιοτροπίες του covid και στις πολιτικές υγείας που προκύπτουν.

Κατά συνέπεια, λόγω αυτής της εξαιρετικής κατάστασης, το τέλος της οποίας δεν φαίνεται (παρά τις πολιτικές εμβολιασμού) λόγω των νέων παραλλαγών του covid, μας φαίνεται δύσκολο να κάνουμε απογραφή των πολιτικών υπέρ της απασχόλησης των νέων στις χώρες μας.

Πράγματι, οι στρατηγικές αποζημίωσης διαφέρουν ανάλογα με τη χώρα μας και εξελίσσονται πολύ γρήγορα. Έτσι, για παράδειγμα, στη Γαλλία, η κυβέρνηση επέλεξε να χρηματοδοτήσει εργασίες μικρής διάρκειας, να χορηγήσει χρηματοδοτικά δάνεια σε εταιρείες για να αντισταθμίσει τις ζημιές σε μετρητά και να σταματήσει προσωρινά την είσπραξη φόρων που σχετίζονται με τις εργοδοτικές κοινωνικές και εργοδοτικές εισφορές.

Αυτή η στρατηγική, η οποία εφαρμόζεται από τον Μάρτιο του 2020 (ημερομηνία του 1ου περιορισμού), έχει σώσει θέσεις εργασίας και επιχειρήσεις για μερικούς μήνες. Ωστόσο, αυτή η στρατηγική οικονομικής έγχυσης θα λήξει στις 31 Ιανουαρίου 2021.

Ωστόσο, η οικονομική κατάσταση δεν βελτιώθηκε λόγω των νέων περιορισμών που επιβλήθηκαν.

ι γαλλικές εταιρείες ανησυχούν επειδή δεν έχουν τα χρήματα για να εξοφλήσουν τα δάνεια του κράτους και, λόγω έλλειψης δραστηριοτήτων, δεν μπορούν να κρατήσουν τους υπαλλήλους τους, καθώς η βραχυχρόνια εργασία δεν χρηματοδοτείται πλέον.

Το 2021 θα είναι επομένως η χρονιά που ένας μεγάλος αριθμός γαλλικών και ευρωπαϊκών επιχειρήσεων θα χρεοκοπήσουν και θα δημιουργήσουν τεράστια ανεργία.

Τα πρώτα θύματα αυτής της οικονομικής κρίσης και υγείας είναι τα νεαρά NEET. Πράγματι, η πανδημία του COVID-19 συμβάλλει σε μια εξαιρετική και δραματική κατάσταση σε όλο τον κόσμο. Έδειξε τις πραγματικές ανισότητες ευκαιριών μεταξύ των νέων. Όπως μας υπενθυμίζει τα Ηνωμένα Έθνη, «ήδη, πριν από αυτήν την κρίση, οι νέοι (15-24 ετών) είχαν τρεις φορές περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργοι από τους ενήλικες».

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), περισσότεροι από ένας στους έξι νέους σταμάτησαν να εργάζονται από την έναρξη της πανδημίας COVID-19 και όσοι έχουν διατηρήσει τη δουλειά τους έχουν μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά 23%.

Επιπλέον, η πανδημία προκαλεί ένα τριπλό σοκ στους νέους: όχι μόνο καταστρέφει τις προοπτικές απασχόλησής τους, αλλά διαταράσσει επίσης τις σπουδές και την κατάρτισή τους και λειτουργεί ως τροχοπέδη για όσους θέλουν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή που επιδιώκουν να αλλάξουν θέση. Το εμπόριο ή δουλειά. Οι νέοι εργαζόμενοι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν υψηλά ποσοστά φτώχειας και εκτίθενται όλο και περισσότερο σε άτυπες, άτυπες και πιο επισφαλείς μορφές απασχόλησης.

Παράλληλα, στην έκθεσή της «Παγκόσμιες τάσεις απασχόλησης για τους νέους 2020», η ΔΟΕ υπογραμμίζει ότι «ο αποκλεισμός των νέων από την απασχόληση και την κατάρτιση αυξάνεται».

Η ΔΟΕ λέει: «Οι νέοι αντιμετωπίζουν ένα αβέβαιο μέλλον στην αγορά εργασίας λόγω της αυτοματοποίησης, του περιορισμένου εύρους της περισσότερης επαγγελματικής κατάρτισης και της έλλειψης θέσεων εργασίας που ταιριάζουν με τα προσόντα τους. »

Επιπλέον, ο αριθμός των νεαρών NEET αυξάνεται και οι νέες γυναίκες έχουν διπλάσιες πιθανότητες να επηρεαστούν από τους άνδρες ομολόγους τους.

NEET: Not in Education ,Employment or Training

[Global Employment Trends for Youth 2020: NYouth exclusion from jobs and training on the rise \(ilo.org\)](#)

Το 2016, 259 εκατομμύρια νέοι ταξινομήθηκαν ως NEET, αριθμός που πιστεύεται ότι ανήλθε στα 267 εκατομμύρια το 2019 και αναμένεται να συνεχίσει να αυξάνεται για να φτάσει τα 273 εκατομμύρια το 2021.

Όσον αφορά το ποσοστό, η τάση αυξάνεται επίσης - από 21,7% το 2015 σε 22,4% το 2020. Αυτές οι τάσεις υποδηλώνουν ότι ο στόχος που έχει οριστεί από τη διεθνή κοινότητα να μειώσει σημαντικά το ποσοστό NEET έως το 2020 δεν θα επιτευχθεί.

Αντιμέτωπη με αυτήν την άνευ προηγουμένου κατάσταση, η Ευρωπαϊκή Ένωση έπρεπε να επανεφεύρει τον εαυτό της. Έτσι, για πρώτη φορά στην ιστορία του, δημιούργησε ένα κοινό ταμείο αφιερωμένο στη διαχείριση κρίσεων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση γίνεται στη συνέχεια χρηματοδοτικός δανειολήπτης μέσω της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, εγγυάται έτσι τις χώρες μέλη της ΕΕ. Αυτό το σχέδιο ανάκαμψης προβλέπει κεφάλαιο 750 δισ. Ευρώ, το οποίο μπορεί να δανειστεί η Επιτροπή στις αγορές.

Αυτή η ιστορική συμφωνία θα επιτρέψει στις διάφορες χώρες να αντέξουν οικονομικά μπροστά σε αυτήν την κρίση, αλλά για πόσο; Πράγματι, το σχέδιο ανάκαμψης ισχύει μόνο μέχρι το 2023.

https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en

Στη δεκαετία του 1970, το ποσοστό ανεργίας των νέων αυξήθηκε σημαντικά. Αντιμέτωποι με αυτό, οι διάφορες κυβερνήσεις έχουν εφαρμόσει μια σειρά μέτρων που αποσκοπούν στην προώθηση της απασχόλησης των νέων (16-25 ετών).

Αυτά τα διάφορα μέτρα περνούν μέσω της προώθησης της μαθητείας, της επαγγελματικής κατάρτισης, της πρακτικής άσκησης, των μειώσεων των κοινωνικών εισφορών στον τομέα της αγοράς (με ή χωρίς αποζημίωση) και του κινήτρου για τη δημιουργία συγκεκριμένων θέσεων εργασίας στον μη κερδοσκοπικό τομέα. (αυτές είναι συχνά επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, δηλαδή χρηματοδοτούνται από το κράτος).

Στη δεκαετία του 1980, οι πολιτικές στρατηγικές υπέρ της απασχόλησης των νέων εξελίχθηκαν σε μια ολοκληρωμένη και εξατομικευμένη προσέγγιση των δυσκολιών ένταξης. Στο εξής, η ζωή των νέων λαμβάνεται στο σύνολό της για να διευκολύνει την επαγγελματική τους ένταξη (πρόσβαση στη στέγαση, την υγεία, τις μεταφορές, την ενημέρωση, την καθοδήγηση και την κατάρτιση κ.λπ.).

Για να γίνει αυτό, έχουν δημιουργηθεί ενιαία καταστήματα σε όλη τη Γαλλία. Αυτές οι δομές καλωσορίζουν και υποστηρίζουν μόνο νέους ηλικίας 16 έως 25 ετών. Παρέχουν μόνιμη υποδοχή, ενημέρωση, καθοδήγηση και ένταξη. Παρέχουν επίσης στους νέους πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με την κατάρτιση και τα επαγγέλματα. Τέλος, ακολουθούν επίσης νέους που αντιμετωπίζουν δυσκολίες ένταξης κινητοποιώντας κατά περίπτωση όλα τα υπάρχοντα συστήματα βοήθειας.

Αυτή η παγκόσμια προσέγγιση απαιτεί προτεραιότητα στις δυσκολίες που πρέπει να αντιμετωπιστούν και τη διαχείρισή τους με την πάροδο του χρόνου. Έτσι εμφανίστηκε η έννοια της «πορείας» και της «εξατομικευμένης παρακολούθησης».

Για νέους από γειτονιές χαμηλού εισοδήματος, έχουν ληφθεί συγκεκριμένα μέτρα για την προώθηση της επαγγελματικής τους ένταξης και την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά την πρόσληψη. Στην πραγματικότητα, αυτοί οι νέοι, κυρίως από μετανάστες, έχουν το ήμισυ περισσότερες πιθανότητες να επιλέξουν τις σπουδές τους και να βρουν δουλειά ως «γηγενείς» Γάλλοι νέοι. Ως αποτέλεσμα, για να επιβιώσουν οικονομικά, πολλοί γίνονται παραβάτες και έμποροι ναρκωτικών.

Έτσι, για παράδειγμα, όταν μια εταιρεία λαμβάνει δημόσια σύμβαση, είναι υποχρεωμένη να προσλάβει έναν ορισμένο αριθμό νέων από τις γειτονιές χαμηλού εισοδήματος της πόλης όπου είναι εγκατεστημένη. Αυτό ονομάζεται "ρήτρα εισαγωγής" ή "χάρτης εισαγωγής".

Ομοίως, εφαρμόζονται νέες μέθοδοι πρόσληψης, έτσι ώστε η επιλογή να μην γίνεται μόνο με βάση το δίπλωμα αλλά μάλλον με βάση τις δεξιότητες. Πρόκειται για προσλήψεις με προσομοίωση, δηλαδή απευθείας στο σταθμό εργασίας.

Όλες αυτές οι δημόσιες πολιτικές υπέρ της απασχόλησης των νέων δυστυχώς δεν είχαν το επιθυμητό αποτέλεσμα για παιδιά ηλικίας 16-25 ετών που πλήττονται από την ανεργία και την επισφάλεια.

Για να διορθωθεί αυτό και με συστάσεις και συγχρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση, δημιουργήθηκε η "Εγγύηση για τη Νεολαία".

[Recovery plan for Europe | European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/recovery-plan-for-europe/)

[Garantie jeunes - Ministère du Travail, de l'Emploi \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/)

Το Youth Guarantee στοχεύει να υποστηρίξει:

- νεαρά NEET (ούτε στην απασχόληση ούτε στην κατάρτιση ή στο σχολείο), και σε μια κατάσταση μεγάλης κοινωνικής ανασφάλειας, για να τους επιτρέψουν να σηκώσουν το κεφάλι και να κοιτάξουν το μέλλον.
- τις εταιρείες που τους φιλοξενούν, για να τους βοηθήσουν να ανακαλύψουν τις δυνατότητες των νέων.

Το Youth Guarantee καθιστά δυνατή την αναδημιουργία ενός κοινωνικού συνδέσμου χάρη σε μια συλλογική δυναμική:

οι νεαροί δικαιούχοι συνδέονται σταδιακά με την πραγματικότητα των εργασιακών καταστάσεων και εξοικειώνονται με τους κανόνες της επιχειρηματικής ζωής, με σκοπό την επιτυχή και διαρκή ένταξη στην επαγγελματική ζωή.

Η εφαρμογή της εγγύησης για τη νεολαία βασίζεται σε τοπικές συμπράξεις που είναι απαραίτητες για τον εντοπισμό και την υποστήριξη των νέων. Είναι μέρος ενός περιφερειακού έργου στην υπηρεσία της απασχόλησης των νέων, στο οποίο συμμετέχουν τοπικοί φορείς στην ένταξη, την υγεία, τη στέγαση, τη νεολαία, την κατάρτιση ή ακόμη και τη δικαιοσύνη και τις τοπικές αρχές.

Μετά από μια περίοδο πειραματισμού σε πολλά τμήματα, η Εγγύηση για τη Νεολαία έχει γενικευτεί σε όλη τη Γαλλία, συμπεριλαμβανομένων των υπερπόντιων διαμερισμάτων από την 1η Ιανουαρίου 2017.

Έτσι για 12 μήνες ο νέος ακολουθεί ένα εξατομικευμένο μάθημα που συνδυάζει την εκπαίδευση και την εργασία στην εταιρεία. Σε αντάλλαγμα, ο νέος λαμβάνει οικονομική βοήθεια ύψους περίπου 500 ευρώ κάθε μήνα.

Το Youth Guarantee είναι ένα καθολικό δικαίωμα για όλους τους νέους κάτω των 26 ετών σε επισφαλείς καταστάσεις. Είναι ανοικτό σε όλους τους νέους Γάλλους, αλλά και σε αλλοδαπούς (Ευρωπαϊκή Ένωση ή τρίτες χώρες) με την προϋπόθεση ότι διαμένουν νόμιμα στη Γαλλία και έχουν άδεια διαμονής ισοδύναμη με άδεια εργασίας.

Τέλος, τον Ιούλιο του 2020, για την αντιμετώπιση της κρίσης που σχετίζεται με τον COVID 19, η κυβέρνηση εφάρμοσε ένα σχέδιο ανάκαμψης με τίτλο «1 νέος, 1 λύση».

Οι 3 προτεραιότητες αυτού του σχεδίου ανάκαμψης είναι οι εξής:

- Διευκόλυνση της ένταξης στην επαγγελματική ζωή
- Καθοδήγηση και εκπαίδευση 200.000 νέων στους τομείς και τα επαγγέλματα του μέλλοντος
- Υποστήριξη 300.000 νέων που αποκλείονται από την απασχόληση, δημιουργώντας προσαρμοσμένες διαδρομές ένταξης.

Αυτό το σχέδιο, προικισμένο με 9 δισεκατομμύρια ευρώ, θα χρηματοδοτηθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω του σχεδίου ανάκτησής του.

[dp_plan_jeunes.pdf \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/dp_plan_jeunes.pdf)
[Toutes les solutions pour l'avenir des jeunes \(1jeune1solution.gouv.fr\)](https://1jeune1solution.gouv.fr/)

Ελλάδα

Με πρωταρχικό στόχο την επίτευξη της στρατηγικής «[Ευρώπη 2020](#)» για μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη με περισσότερες θέσεις απασχόλησης και καλύτερη ποιότητα ζωής, η Ελλάδα συμμετείχε ενεργά στις διαπραγματεύσεις με τους Ευρωπαίους εταίρους για την εφαρμογή της Πολιτικής της Συνοχής στη χώρα, στη βάση των προτάσεων που διαμορφώθηκαν σε τομεακό και περιφερειακό επίπεδο κατόπιν σχετικής διαβούλευσης.

Αποτέλεσμα αυτής της προσπάθειας είναι το **Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» 2014-2020** μέσω των **Παρεμβάσεων της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ)**. Για την κατάρτιση και υποβολή του Προγράμματος προηγήθηκε ευρεία και μακρά περίοδος διαβούλευσης με τους φορείς χάραξης πολιτικής για θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης καθώς και με τα συναρμόδια Υπουργεία ώστε να εξασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή συνέργεια και ο συντονισμός των δράσεων.

Σκοπός του προγράμματος ΠΑΝ, ήταν η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας καθώς και επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, η βελτίωση των διαδικασιών ένταξης στην αγορά εργασίας με την ενίσχυση των ικανοτήτων των συμμετεχόντων μέσα από την ανάπτυξη δεξιοτήτων αναγκαίων για την επαγγελματική τους ένταξη, καθώς και η αύξηση της απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης.

Δράσεις Παρεμβάσεων της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ)

[\(Youth Employment Initiative \(PAN\) Intervention Actions\)](#)

Δράσεις Κατάρτισης, Πιστοποίησης και Συμβουλευτικής με στόχο την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων ανέργων νέων 18-24 ετών σε ειδικότητες του τομέα του εξαγωγικού εμπορίου προϊόντων, με έμφαση στον πρωτογενή τομέα της παραγωγής.

Οργανώθηκε από την ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ και ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ. Αντικείμενο της Πράξης αποτελεί η παροχή σε 4500 νέους ηλικίας 18-24 ετών, ανέργους εκτός δομών εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης,

Δράσεις Κατάρτισης, Πιστοποίησης και Συμβουλευτικής με στόχο την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων ανέργων νέων 18-24 ετών σε ειδικότητες του τομέα της Εφοδιαστικής Αλυσίδας Logistics

Οργανώθηκε από την ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ και ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ. Αντικείμενο της Πράξης αποτελεί η παροχή σε 2500 νέους ηλικίας 18-24 ετών, ανέργους εκτός δομών εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης, συμβουλευτικής καθοδήγησης, κατάρτισης σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Δράσεις Κατάρτισης, Πιστοποίησης και Συμβουλευτικής με στόχο την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων Άνεργων Νέων 18-24 ετών σε ειδικότητες του τομέα Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ)

Οργανώθηκε από την ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ και τον ΣΥΝΔΕΣΜΟ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ. Αντικείμενο της Πράξης αποτελεί η παροχή σε 1.000 νέους ηλικίας 18- 24 ετών, ανέργους εκτός δομών εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης, συμβουλευτικής καθοδήγησης, κατάρτισης σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, στο αντικείμενο των ΤΠΕ.

Δράσεις κατάρτισης, πρακτικής άσκησης, συμβουλευτικής και πιστοποίησης για άνεργους νέους 18-24 ετών στον τομέα του λιανικού εμπορίου

-

Οργανώθηκε από την ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ και την ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ. Αντικείμενο της Πράξης αποτελεί η παροχή σε 4.000 νέους ηλικίας 18- 24 ετών, ανέργους εκτός δομών εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης, συμβουλευτικής καθοδήγησης, κατάρτισης σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

Voucher Εισόδου για νέους 18-24 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας,

Οργανώθηκε από την ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ και ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ Άσκησης ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ & ΕΚΔΟΣΕΩΝ - ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ (ITYE). Αντικείμενο της Πράξης αποτελεί η παροχή σε 12.000 περίπου άνεργους νέους (απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και απόφοιτοι υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) ηλικίας από 18 έως 24 ετών υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Voucher Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον Κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας

Οργανώθηκε από το ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ και η δράση αφορά την παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε περίπου 8.000 άνεργους νέους σε οριζόντια και εξειδικευμένα θεματικά αντικείμενα καθώς και πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις του Τουριστικού τομέα της οικονομίας. Στο πλαίσιο της Πράξης περιλαμβάνονται ενέργειες Πιστοποίησης προσόντων των Ωφελομένων.

Voucher Εισόδου για νέους 25-29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας

Οργανώθηκε από το ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ & ΕΚΔΟΣΕΩΝ - ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ (ITYE). Αντικείμενο της Πράξης αποτελεί η παροχή σε περίπου 30.000 άνεργους νέους ηλικίας από 25 έως 29 ετών υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Πρόγραμμα Μαθητείας ΟΑΕΔ για νέους 15-24 .

Οργανώθηκε από τον ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΟΑΕΔ) και κύριος στόχος της πράξης είναι η ένταξη στην επαγγελματική εκπαίδευση, νέων ηλικίας 15-24 ετών μέσω της συμμετοχής σε προγράμματα Μαθητείας που υλοποιούνται στις ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ.

Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας για νέους 18-24 ετών

Οργανώθηκε από τον ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΟΑΕΔ). Σκοπός του προγράμματος είναι η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας καθώς και επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, από 10.000 άνεργους νέους ηλικίας 18- 24 ετών αποφοίτων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας εκπαίδευσης ή κατάρτισης, ώστε να διευκολυνθεί η

·Πιλοτικό Πρόγραμμα Υποστήριξης Επιχειρηματικών Σχεδίων Ανέργων Νέων 18-29 ετών.

Οργανώθηκε από τον ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΟΑΕΔ). Σκοπός της Πράξης είναι η ενίσχυση των δυνατοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας ανέργων νέων ηλικίας 18-29 ετών, μέσω της υποστήριξης τους στην εκπόνηση επιχειρηματικών σχεδίων στο πλαίσιο ενός ενιαίου περιβάλλοντος συμβουλευτικής και καθοδήγησης. Αντικείμενο της πράξης αποτελεί η παροχή υπηρεσιών καθοδήγησης σε 3.000 άνεργους νέους ηλικίας 18-29 ετών για την ωρίμανση επιχειρηματικών ιδεών και τη διαμόρφωση βιώσιμων επιχειρηματικών σχεδίων

Πηγές: https://empedu.gov.gr/wp-content/uploads/2019/10/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B4%CE%BF%CF%84%CE%AD%CE%BF_%CE%93_Final_Reviewed-Version_24062019.pdf

- https://edulll.empedu.gov.gr/uploads/2012/12/Programme_2014GR05M9OP001_1_1_en_17_11_14.pdf
- https://www.espa.gr/elibrary/%CE%95%CE%95_2020.pdf
- www.esfhellas.gr, STAFF STRUCTURE OF EMPLOYMENT AND SOCIAL ECONOMY NSRF ASSOCIATION OF INDUSTRIES OF NORTHERN GREECE, HELLENIC CONFEDERATION OF TRADE AND ENTREPRENEURSHIP., INSTITUTE Exercise of COMPUTER & PUBLICATION TECHNOLOGY - DIOFANTOS (ITYE)., INSTITUTE OF THE ASSOCIATION OF HELLENIC TOURIST ENTERPRISES , INSTITUTE OF COMPUTER TECHNOLOGY & PUBLICATIONS - DIOFANTOS (ITYE)., LABOR EMPLOYMENT ORGANIZATION (OAED).

Γαλλία

Τα δεδομένα που παρουσιάζονται προέρχονται από το INJEP: National Institute for Youth and Popular Education.

Το INJEP είναι ένα παρατηρητήριο για τη νεολαία, τη λαϊκή εκπαίδευση και την κοινοτική ζωή. Επισυνάπτεται στο Υπουργείο Νεολαίας, Λαϊκής Παιδείας και Κοινοτικής Ζωής. Το ινστιτούτο είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση και την ανάλυση της κατάστασης των νέων και των πολιτικών που προορίζονται για αυτούς σε όλα τα εδαφικά επίπεδα, από το τοπικό επίπεδο σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Παράγει επίσης στατιστική εργασία για το Υπουργείο Αθλητισμού.

Τον Μάρτιο του 2021, το INJEP δημοσίευσε μια έκθεση με τίτλο "Βασικά διαγράμματα της νεολαίας 2021". Όσον αφορά το θέμα "Δραστηριότητα, απασχόληση και ανεργία" τα αποτελέσματα έχουν ως εξής:

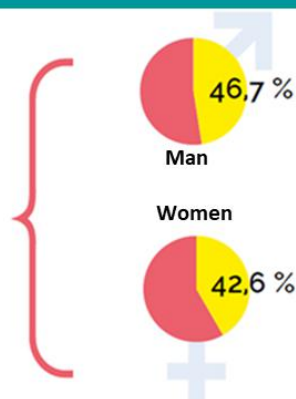
EMPLOYMENT



In 2019,

44,6 %

15-29 year olds **are employed** (employment rate).



In 2019,

7,3%

of employed 15-29 year-olds **are underemployed**, i.e. they are part-time but **want to work more**, or they have involuntarily worked less than usual (partial unemployment, etc.).

Underemployment rate for 15-29 year olds:

5,0 %
of young
men



9,7 %
of young
women



In 2018,

among young people who left initial training 1 to 4 years ago,

and **who are employed ...**

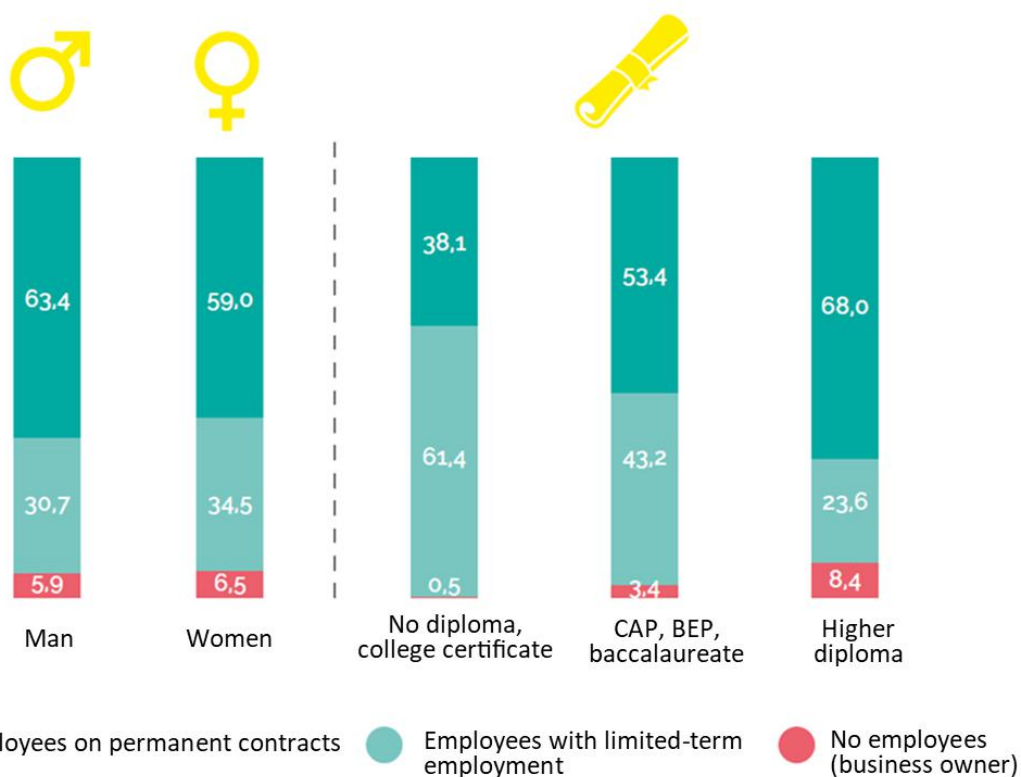
32,6 %
are in **salaried employment**
for a **limited period**.



61,2 %
are in **salaried employment**
for an **indefinite period**.

6,2 %
are **no employees**

Employment status 1 to 4 years after leaving initial studies
by sex and educational level. (in %)



As of December 31, 2019,

25,1% of jobs held by people under 26
are **subsidized jobs**.



A subsidized job means that it benefits from public financial assistance.

UNEMPLOYMENT - INACTIVITY

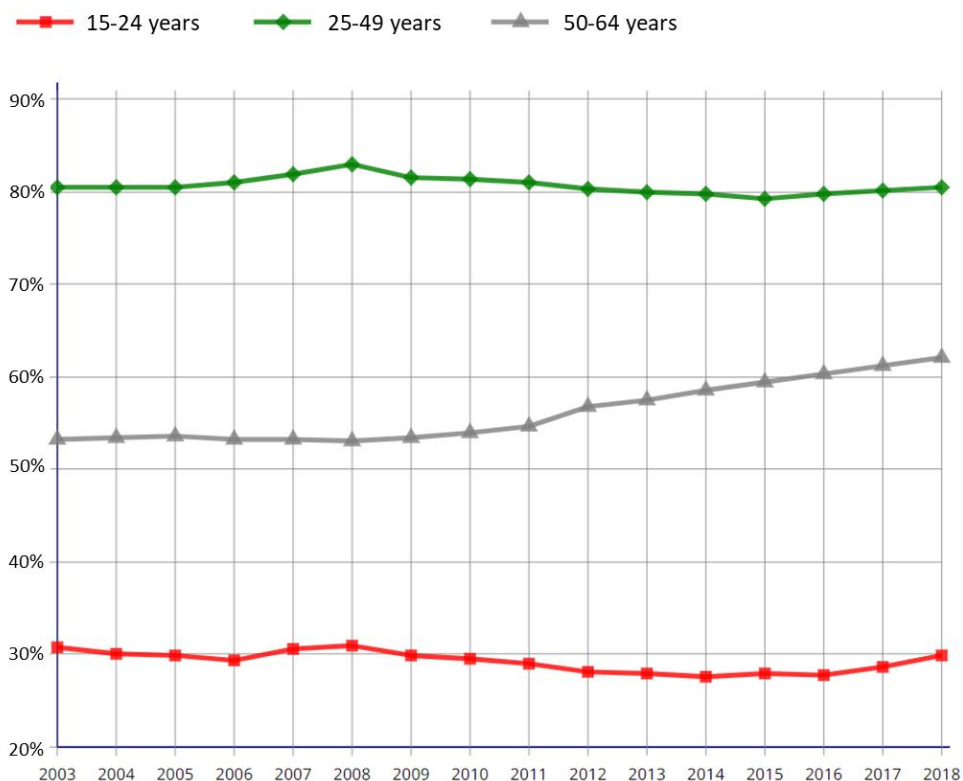
In 2019,

15,3% of workers aged 15-29 are **unemployed**

(unemployment rate), they represent **8,1%** of all 15-29 year olds
(share of unemployment).



Employment rate by age from 2003 to 2018



Scope: France excluding Mayotte, household population, persons aged 15 to 64.

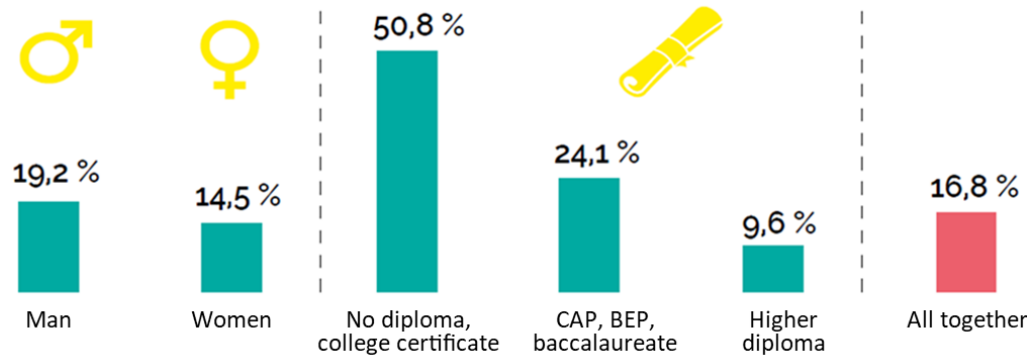
Source: Insee, Employment survey 2018, long series on the labor market.

In 2019,

16,8% of young workers who completed their initial studies 1 to 4 years ago **were unemployed.**

Unemployment rate 1 to 4 years after leaving initial studies

by sex and educational level. (in %)



In 2019,

12,9% 15-29 year olds **are NEETs** (Neither in Employment nor in Education or Training).

A classification carried out on 18-24 year olds **highlights different types of NEETs.**



31% are **vocational graduates** and **short-term unemployed.**

20% have **no diploma** and are **far from employment.**

19% are **high school graduates** looking for **"odd jobs"** while waiting to resume their studies.

In 2014,

16% have **recently graduated from higher education** and are **looking for a job.**

14% are **mothers removed from the labor market.**

12%

of young people who completed their initial training in 2013 **claim to have been victims of discrimination in hiring** during the first three years of their integration path.



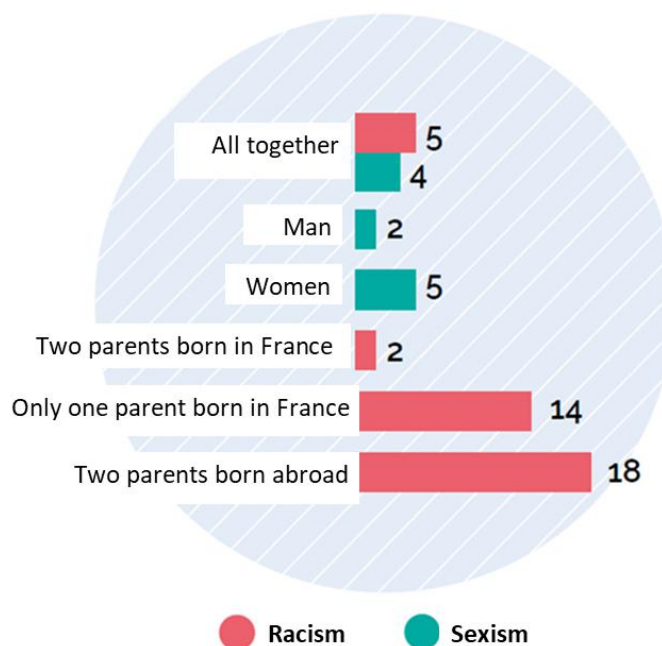
Grounds for discrimination

(en %)

Interpretation : 5% of young people leaving the education system in 2013 consider that they have suffered racist discrimination when hiring and during their first three years of working life. They are 14% of those who have at least one parent born abroad.

Discrimination on racist grounds includes discrimination based on skin color, surname or first name, foreign origin, accent, or religion.

Discrimination on sexist grounds includes discrimination on the grounds of sex, pregnancy or family responsibilities.

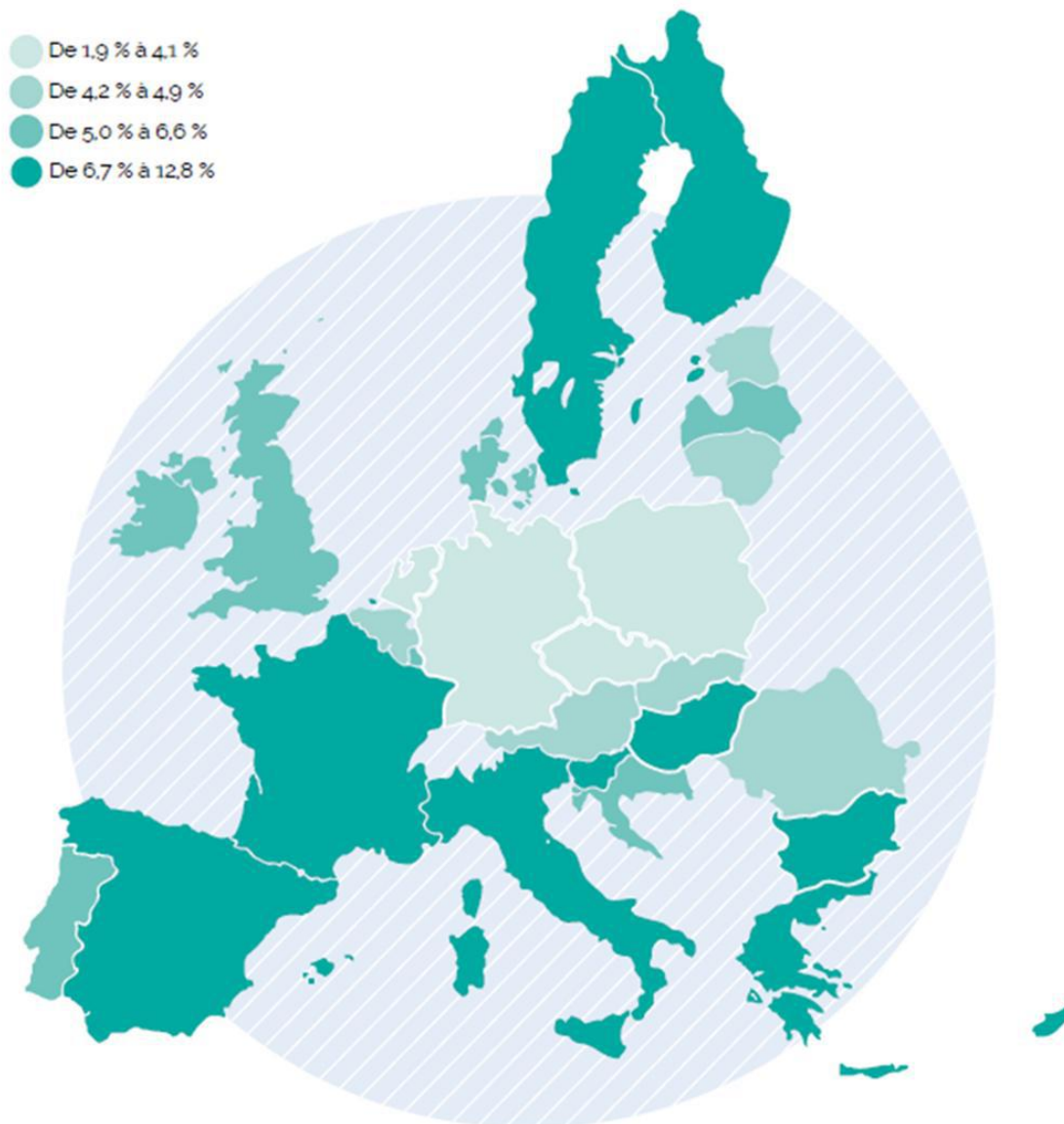


In 2019,

the share of unemployment among 15-29 year olds in
the countries of the **European Union** was on average

6,3%

Share of unemployment in European Union countries. (in %)



Interpretation : 9.2% of Italians aged 15 to 29 are unemployed.

Scope : EU Member States (28 countries).

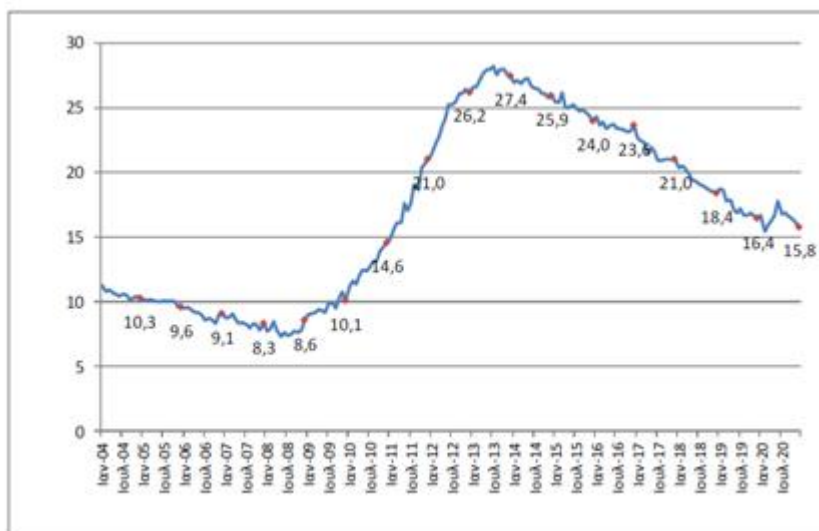
Source : Eurostat, Labor Force Survey

Ελλάδα

Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή ([ELSTAT](#)) τα αποτελέσματα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού έως το α' τρίμηνο του 2021, ανακοινώθηκαν τέλος Ιουνίου 2021. Επισημαίνεται ότι, κατά την διάρκεια του τελευταίου έτους, η αγορά εργασίας επηρεάστηκε από την εφαρμογή ειδικών κανόνων λειτουργίας στις επιχειρήσεις καθώς και από την εφαρμογή μέτρων για την προστασία της δημόσιας υγείας και την αντιμετώπιση της πανδημίας COVID-19, στο σύνολο της Χώρας. Τα μέτρα αυτά επηρέασαν, σε μεγάλο βαθμό, πέρα από την κανονική λειτουργία της αγοράς και τον τρόπο συλλογής των στοιχείων της έρευνας.

Σημειώνεται ότι λόγω των μη τυπικών συνθηκών υπό τις οποίες διενεργήθηκε η συλλογή των πρωτογενών δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν για την Έρευνα και της ενδεχόμενης μεταβολής του ποσοστού απόκρισης των ερευνώμενων και του βαθμού στον οποίο αυτή οφείλεται σε αυτές τις μη τυπικές συνθήκες, η Ελληνική Στατιστική Αρχή διενεργεί μεθοδολογικούς ελέγχους διερεύνησης συμβατότητας των εναλλακτικών πρακτικών συλλογής στοιχείων τα αποτελέσματα των οποίων ενδέχεται να δημοσιεύσει εκτάκτως το αμέσως επόμενο διάστημα.

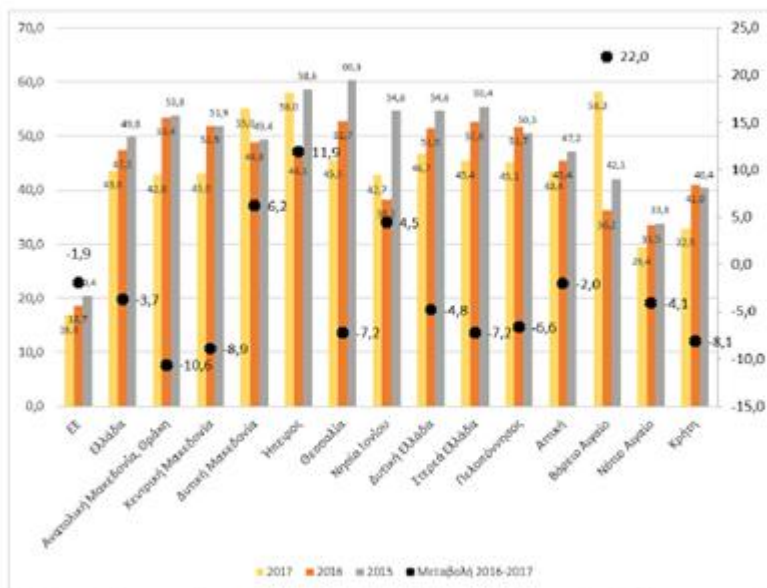
Εξέλιξη συνολικού ποσοστού ανεργίας % 2004-2020



Ομάδες ηλικιών	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15-24	49,2	46,0	43,0	39,3	33,0	34,2
25-34	30,2	29,7	25,3	24,0	21,9	22,9
35-44	18,8	19,6	19,0	16,4	16,3	14,9
45-54	19,8	18,8	16,7	15,2	13,2	12,2
55-64	19,8	19,9	17,3	14,3	12,7	11,8
65-74	10,7	14,2	11,9	9,5	9,8	10,6
Σύνολο	24,0	23,6	21,0	18,4	16,4	15,8

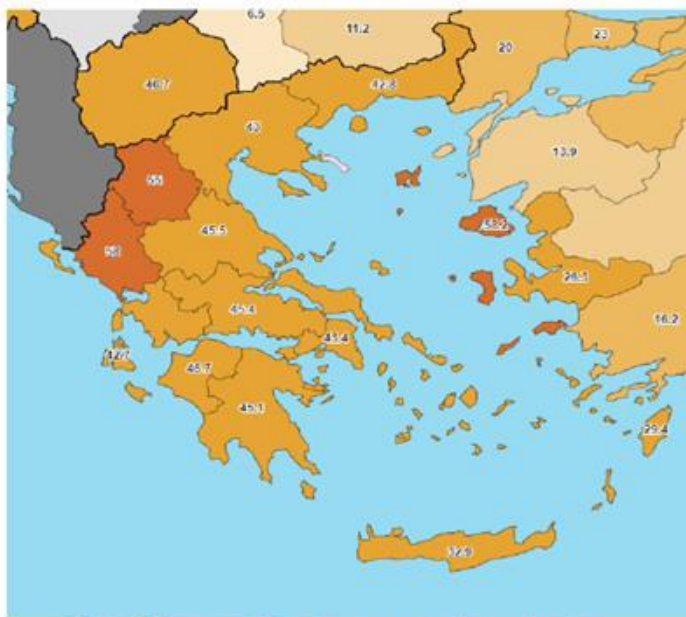
Συγκεκριμένα, για τις ηλικίες 18-24 ετών, η αύξηση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης των Νέων (άτομα ηλικίας 15-24 ετών) κατά την περίοδο των ετών 2008-2013 και η ταυτόχρονη άνοδος του αριθμού των ΝΕΕΤ διαφοροποιήθηκε από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Στην Ελλάδα, ο δείκτης ανεργίας των νέων ηλικίας 15-24 ετών δεν ακολούθησε ανάλογη θετική πορεία. Ήδη από το 2009, ο εθνικός μέσος όρος είχε διαμορφωθεί σε αρκετά υψηλότερο επίπεδο σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (25,7% έναντι 20%), ενώ στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και ιδίως κατά την περίοδο 2012-2013, τα ποσοστά ανεργίας των νέων 15-24 ετών αυξήθηκαν σημαντικά, σημειώνοντας σε ορισμένες Περιφέρειες (Δυτική Μακεδονία, Ήπειρος) υψηλά ποσοστά άνω του 65%. Μάλιστα, κατά την ίδια περίοδο, στο σύνολο σχεδόν της ηπειρωτικής χώρας, το ποσοστό ανεργίας των νέων κυμαινόταν γύρω ή πάνω από το 60% (EUROSTAT).

Διάγραμμα 2-4 Ποσοστό (%) ανεργίας νέων, 15-24 ετών, σε εθνικό, περιφερειακό επίπεδο και σε επίπεδο ΕΕ (2015-2017 & μεταβολή ετών 2016 - 2017)



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από Eurostat (Youth unemployment rate by sex and NUTS 2 regions, Last Updated 28-11-2018)

Κατά την περίοδο 2014-2020, οι σχετικοί δείκτες ανεργίας (σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο) έχουν υποχωρήσει σημαντικά, παραμένοντας σε υψηλά επίπεδα συγκριτικά με το μέσο όρο της ΕΕ (43,6% Ελλάδα, 16,8% ΕΕ). Παρά τη μείωση του ποσοστού ανεργίας των νέων σε εθνικό επίπεδο, οι περιφέρειες Δυτικής Μακεδονίας, Ηπείρου και Βορείου Αιγαίου εξακολουθούν να εμφανίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας (55%, 58% και 58,2% αντιστοίχως), τα οποία μάλιστα αυξήθηκαν περαιτέρω το 2017 σε σχέση με το προηγούμενο έτος.



Εικόνα 3 Γεωγραφική Απεικόνιση ποσοστού ανεργίας νέων
15-24, 2017

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η **ανάλυση της ανεργίας των νέων 15-24 ετών κατά φύλο**. Στα ακόλουθα διαγράμματα παρουσιάζεται η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας των νέων ανδρών και γυναικών (ηλικίας 15-24 ετών) σε εθνικό, περιφερειακό επίπεδο και σε επίπεδο ΕΕ. Η **βασική διαφοροποίηση** καθ' όλη την περίοδο αναφοράς (2015 -2017) μεταξύ της Ελλάδας και της ΕΕ αφορά στο πολύ μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων νέων γυναικών ηλικίας 15-24 ετών, που σε ορισμένες περιπτώσεις αγγίζει και το 70% (Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου), ενώ σε άλλες ξεπερνά το 60% (Δυτική Μακεδονία, Ήπειρος, Δυτική Ελλάδα).

Σε εθνικό επίπεδο, όσον αφορά στο επίπεδο ανεργίας μεταξύ των δύο φύλων, παρατηρείται αφενός μεγάλη απόκλιση η οποία σε ορισμένες περιφέρειες υπερβαίνει τις 20 μονάδες, αφετέρου περαιτέρω αύξηση της μεταξύ τους διαφοράς κατά την περίοδο 2016-2017.

Ποσοστό ανεργίας για άνδρες ,ηλικίας 15 έως 24 ετών

Sources : [Statistics](#) | [Eurostat \(europa.eu\)](#)

GEO/TIME	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
European Union - 27 countries (from 2020)	22%	24%	24,7%	23,7%	22,1%	20,4%	18,3%	16,5%	15,3%	16,9%
Euro area - 19 countries (from 2015)	21,6%	23,9%	24,6%	24,1%	22,8%	21,2%	19,2%	17,4%	16%	17,5%

Greece	38,8%	48,5%	53,8%	47,4%	45,2%	44,3%	39,3%	36,4%	33,5%	31,4%
France	21,4%	24,1%	23,8%	24,4%	25,1%	24,2%	22,3%	20,8%	20%	19,8%

Ποσοστό ανεργίας για γυναίκες ,ηλικίας 15 έως 24 ετών

Sources : [Statistics](#) | [Eurostat \(europa.eu\)](#)

GEO/TIME	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
European Union - 27 countries (from 2020)	22,3%	24,1%	24,9%	23,8%	21,9%	20,3%	18,1%	16,2%	15,3%	17,3%
Euro area - 19 countries (from 2015)	21,7%	23,9%	24,7%	24%	22,4%	21,1%	18,9%	17%	15,9%	17,9%
Greece	51,6%	63,1%	63,8%	58,1%	55%	50,7%	48,2%	43,9%	37,1%	39,3%
France	27,3%	27,9%	29,5%	27,2%	27,4%	28%	24,9%	23,5%	21,6%	23,5%

Νέοι ούτε στην απασχόληση ούτε στην εκπαίδευση και κατάρτιση κατά φύλο, ηλικία και εργασιακή κατάσταση (ποσοστά NEET)

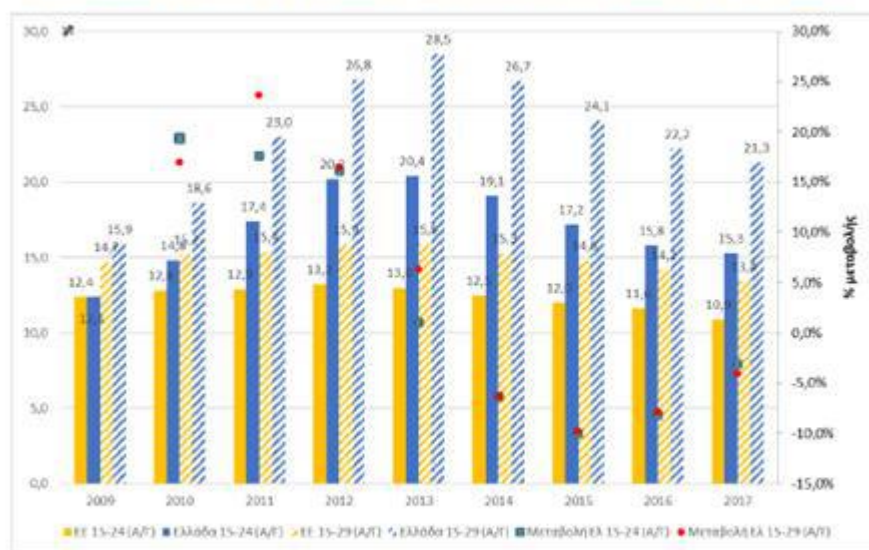
Sources : [Eurostat - Data Explorer \(europa.eu\)](#)

GEO/TIME	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
European Union - 27 countries (from 2020)	15,4%	16%	16,1%	15,7%	15,2%	14,5%	13,7%	13,1%	12,6%	13,7%

Euro area - 19 countries (from 2015)	15,3%	15,9%	16%	15,6%	15,2%	14,5%	13,7%	13,1%	12,6%	13,7%
Greece	23%	26,8%	28,5%	26,7%	24,1%	22,2%	21,3%	19,5%	17,7%	18,7%
France	14,7%	15,6%	13,8%	14,1%	14,7%	14,3%	13,8%	13,6%	13%	14%

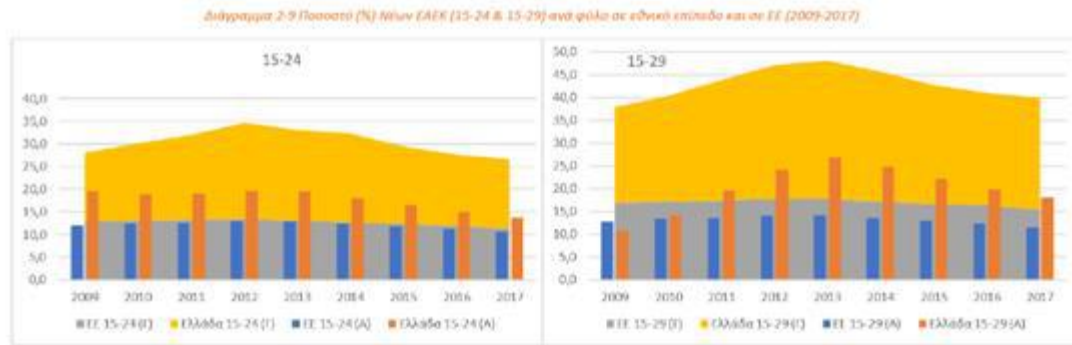
Εξειδικεύοντας την ανάλυση μας όσον αφορά στην εξέλιξη των Νέων ΕΑΕΚ10 σε εθνικό επίπεδο, το ποσοστό τους συμβαδίζει με την πορεία των οικονομικών μεγεθών και της απασχόλησης των νέων. Αν και τα μεγέθη, κατά την αρχή της περιόδου της ελληνικής οικονομικής κρίσης, ήταν άμεσα συγκρίσιμα με τα αντίστοιχα του μέσου όρου της ΕΕ, στη συνέχεια παρουσίασαν σημαντικές αποκλίσεις (ιδιαίτερα στην κατηγορία ηλικίας 15-29 ετών) με τη μέγιστη τιμή να παρουσιάζεται το 2013 (28,5%)

Διάγραμμα 2-8 Ποσοστό (%) Νέων ΕΑΕΚ σε εθνικό επίπεδο και σε ΕΕ (2009-2017)



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από Eurostat (Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates), Last Updated 11-10-2018)

Μετά το 2013 παρατηρείται σημαντική πτώση του ποσοστού των ΕΑΕΚ, αν και το μέγεθος παραμένει σημαντικά υψηλότερα του μέσου όρου σε επίπεδο ΕΕ. Το 2017, τα σχετικά μεγέθη βρίσκονται στα χαμηλότερα επίπεδα από το 2010, στοιχείο που μοιάζει να συνδέεται με τη σχετική βελτίωση του ευρύτερου οικονομικού κλίματος



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από Eurostat (Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates), last updated 11-10-2018)

Το μερίδιο των νέων ενηλίκων ούτε στην απασχόληση ούτε στην εκπαίδευση και την κατάρτιση άρχισε να αυξάνεται με την έναρξη της πανδημίας του COVID-19

Το ποσοστό NEET για νέους συνδέεται στενά με τις οικονομικές επιδόσεις και τον επιχειρηματικό κύκλο. Το σχήμα παρέχει μια ανάλυση με την πάροδο του χρόνου για νέους ηλικίας 20-34 ετών και δείχνει ότι το μερίδιο των NEET στην ΕΕ αυξήθηκε από 16,6 % το 2008 σε 18,7 % το επόμενο έτος, μετά την έναρξη της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης. Στη συνέχεια, το ποσοστό αυξήθηκε με πιο ήπιο ρυθμό έως το 2013, όταν έφτασε στο αποκορύφωμά του στο 20,5 %. Στη συνέχεια, το ποσοστό μειώθηκε συνεχώς και ήταν κάτω από το επίπεδο του 2008 το 2019, στο 16,4 %.

Ωστόσο, το 2020, με την έναρξη της πανδημίας COVID-19, το ποσοστό NEET αυξήθηκε σαφώς κατά 1,2 ποσοστιαίες μονάδες, στο 17,6 %.

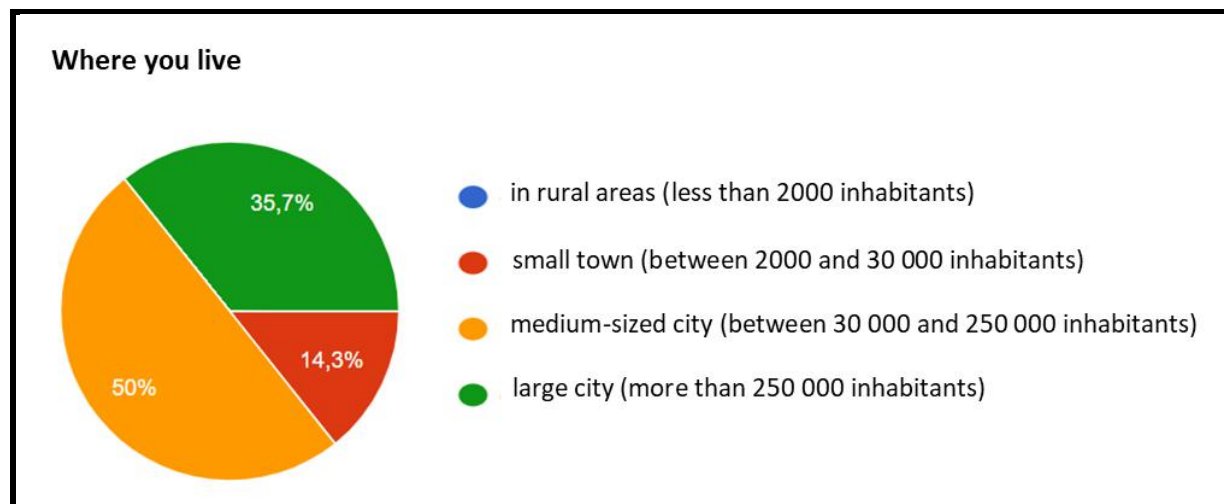
Με αριθμό ρεκόρ NEET μετά τη χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση στα τέλη της δεκαετίας του 2000, υπήρξαν ανησυχίες μεταξύ των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής ότι μια ολόκληρη γενιά νέων στην ΕΕ θα μπορούσε να παραμείνει εκτός της αγοράς εργασίας για τα επόμενα χρόνια. Οι συνέπειες αυτού είναι διπλές: σε προσωπικό επίπεδο, αυτά τα άτομα είναι πιο πιθανό να στερούνται δικαιωμάτων και να υποφέρουν από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό, ενώ σε μακροοικονομικό επίπεδο αντιπροσωπεύουν σημαντική απώλεια όσον αφορά τη μη χρησιμοποιημένη παραγωγική ικανότητα και ένα σημαντικό κόστος όσον αφορά τις πληρωμές πρόνοιας. Η οικονομική ύφεση που σχετίζεται με την πανδημία του COVID-19 προκαλεί παρόμοιες ανησυχίες.

Αποτελέσματα έργου

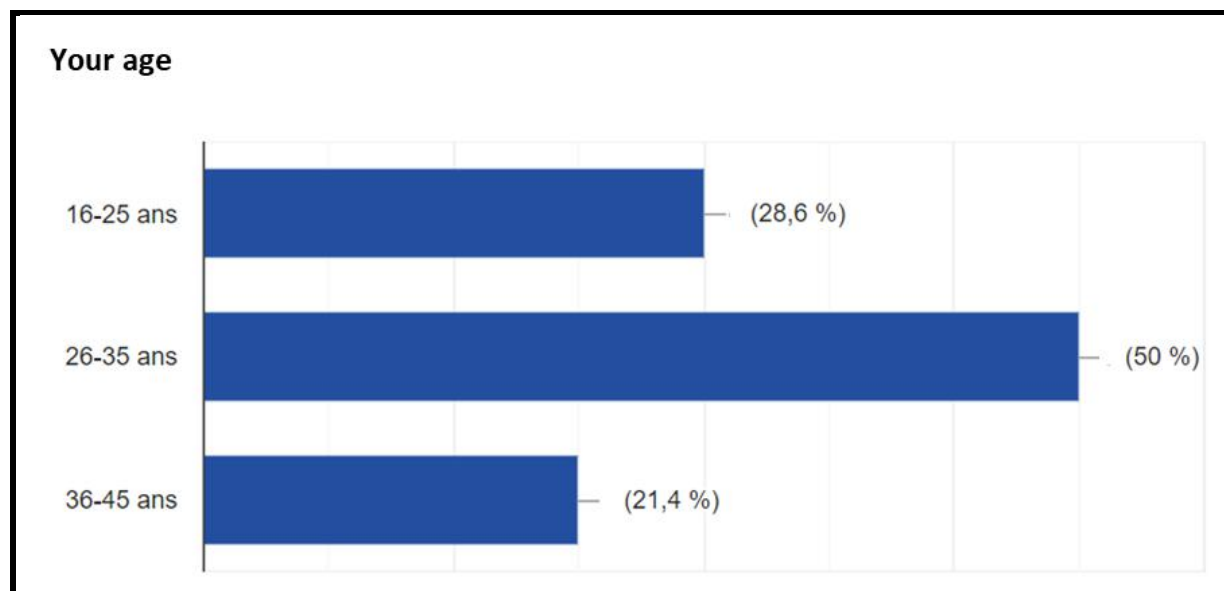
Πεδίο ερευνών

Γαλλία

1) Οι απαντήσεις των νέων



Πήραμε συνεντεύξεις από 20 νέους ή/και άτομα που αναζητούν εργασία. Στο παραπάνω γράφημα βλέπουμε ότι όλοι οι νέοι που ερωτήθηκαν ζουν σε αστικές περιοχές και περισσότεροι από τους μισούς σε μεγάλες πόλεις.



Φαίνεται ότι σχεδόν το 80% των ερωτηθέντων είναι μεταξύ 16 και 35 ετών. Από την άλλη πλευρά, περισσότεροι από τους μισούς είναι μεταξύ 26 και 35 ετών.

Your sexual identity



Όλοι οι ερωτηθέντες ήταν μόνο άνδρες. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι οι συνεντευκτές στο σύλλογό μας είναι νέοι άνδρες εθελοντές με αναπηρία. Ίσως τους είναι ευκολότερο να επικοινωνούν και να παίρνουν συνεντεύξεις από άνδρες παρά από γυναίκες. Είναι λόγω σεμνότητας; Ντροπαλότητα; Φόβος; Μας λένε ότι ήταν τυχαίο και ότι δεν είχαν προσέξει!

Do you have any diplomas or certificates of professional qualification ?



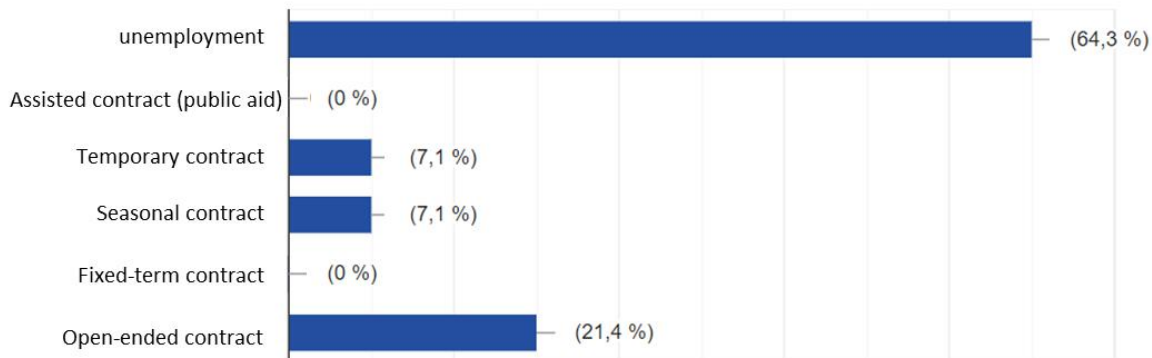
Η πλειονότητα των ερωτηθέντων είναι πτυχιούχοι.

Το **μορφωτικό τους επίπεδο είναι μάλλον χαμηλό** (επίπεδο 4 του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων). Αυτό αφορά περισσότερο από το 99% των ερωτηθέντων.

Οι περισσότεροι από αυτούς έχουν το brevet des collèges και το baccalauréat. Όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση, διαθέτουν κυρίως Πιστοποιητικά Επαγγελματικής Ικανότητας (CAP) και Πιστοποιητικά Επαγγελματικής Κατάρτισης (BER).

Λιγότερο από το 1% έχει πανεπιστημιακό πτυχίο (Bachelor/Master).

What is your current employment situation ?



Δυστυχώς, πάνω από το 60% των ερωτηθέντων είναι άνεργοι (με ή χωρίς επιδόματα). Αυτό μπορεί να εξηγηθεί αφενός από το γεγονός ότι πολλοί από αυτούς έχουν χαμηλά προσόντα και αφετέρου από το γεγονός ότι περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες είναι ανάπηροι. Τέλος, ορισμένοι από αυτούς υφίστανται διακρίσεις λόγω της εθνοτικής τους καταγωγής.

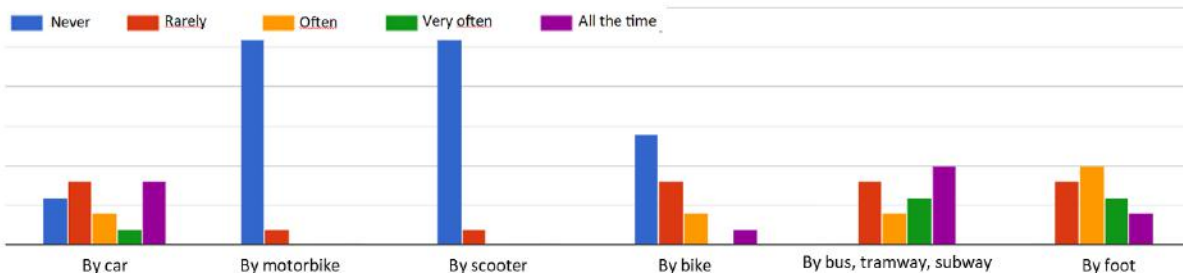
Δεύτερον, το παραπάνω γράφημα δείχνει ότι δύο στα δέκα άτομα έχουν μόνιμες συμβάσεις, γεγονός που εξασφαλίζει μια ορισμένη οικονομική και επαγγελματική σταθερότητα. Ωστόσο, οι έρευνές μας πραγματοποιήθηκαν πριν από την παγκόσμια κρίση υγείας που συνδέεται με το COVID 19. Έκτοτε, πολλές εταιρείες έκλεισαν και η ανεργία αυξήθηκε στα ύψη σε όλο τον κόσμο ως αποτέλεσμα των επιβαλλόμενων περιορισμών.

Μπορούμε λοιπόν να φανταστούμε ότι για τους ερωτηθέντες μας το ποσοστό ανεργίας έχει επίσης εκτοξευθεί και σίγουρα ξεπερνά το 80%, δεδομένου του κοινωνιολογικού τους προφίλ.

Όσον αφορά την επαγγελματική κατάσταση, το 54% των ερωτηθέντων θα προτιμούσε να είναι "το αφεντικό του εαυτού του". Το υπόλοιπο 46% θα προτιμούσε να είναι "υπάλληλοι".

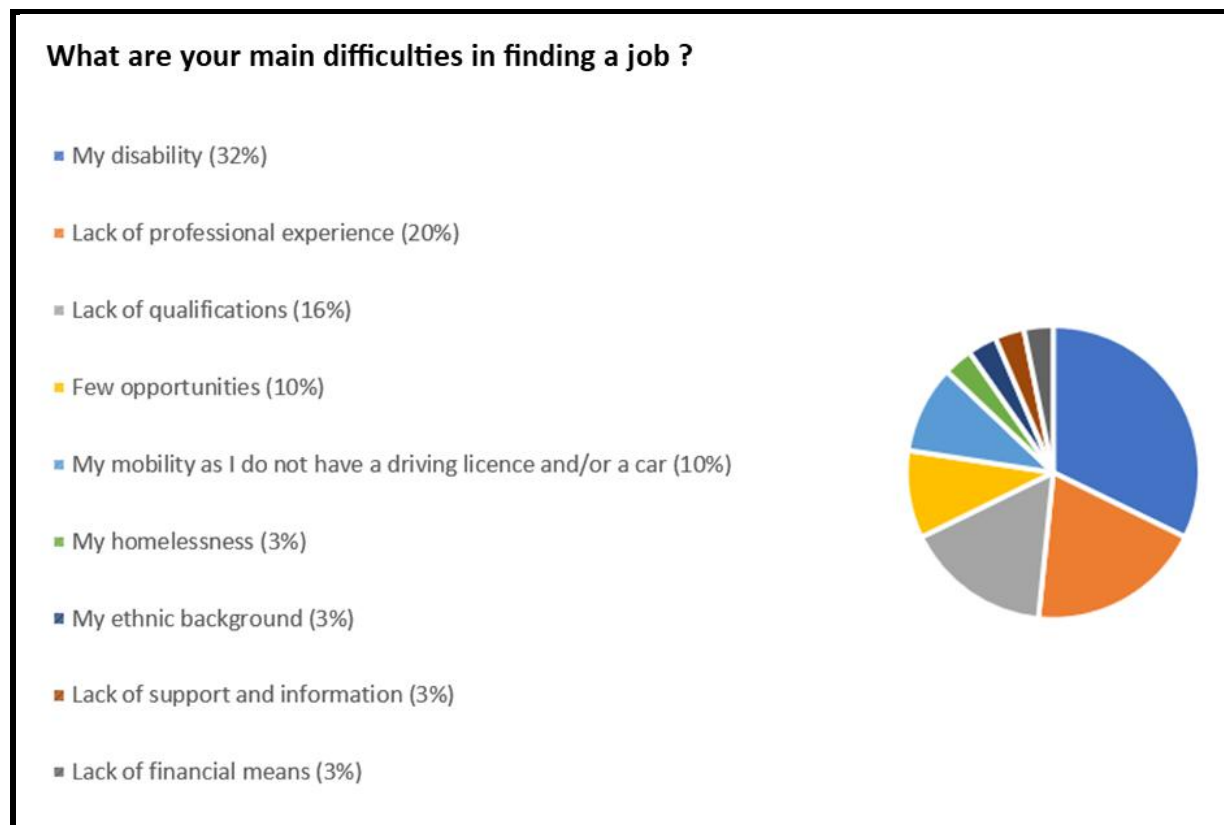
Αυτή η δίψα για αυτονομία μπορεί να οφείλεται στην πολιτική της γαλλικής κυβέρνησης πριν από το COVID, η οποία ενθάρρυνε έντονα τους νέους και τους άνεργους να γίνουν αυτό επιχειρηματίες. Προσφέρθηκαν ειδική στήριξη και φορολογικές απαλλαγές για 5 έτη.

How do you get around ?



Το 54% των ερωτηθέντων έχει άδεια οδήγησης αυτοκινήτου και το 24% άδεια οδήγησης σκούτερ. Ωστόσο, ο παραπάνω πίνακας δείχνει ότι το πιο συνηθισμένο μέσο μεταφοράς είναι τα μέσα μαζικής μεταφοράς (40%), ακολουθούμενο από το αυτοκίνητο (35%).

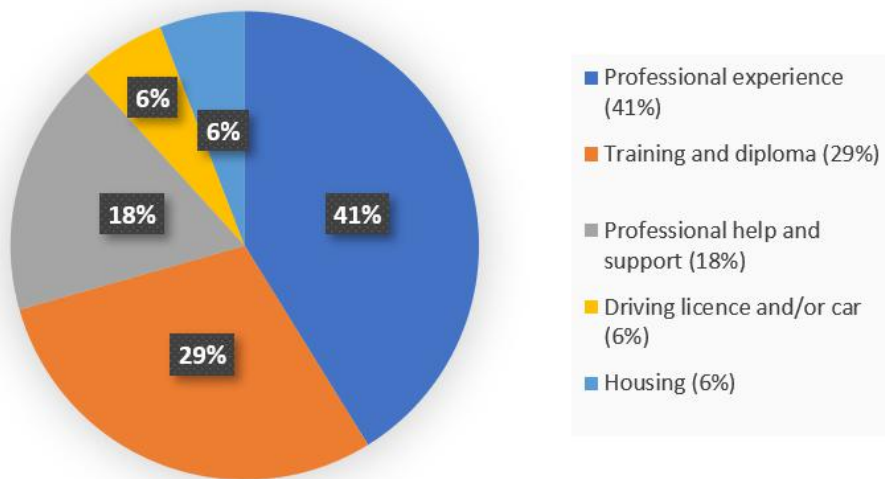
Ομοίως, τα σκούτερ χρησιμοποιούνται σπάνια ή ποτέ, αν και το 24% έχει άδεια οδήγησης. Αυτό συχνά οφείλεται στην έλλειψη οικονομικών μέσων. Εξ ου και το γεγονός ότι το 40% των ερωτηθέντων χρησιμοποιεί συχνά το περπάτημα για να μετακινηθεί.



Δυστυχώς, τα ευρήματα είναι σαφή: πάνω από το 30% των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα αισθάνονται ότι υφίστανται διακρίσεις λόγω της αναπηρίας τους. Για αυτούς, είναι η πρώτη αιτία της μη απασχόλησης, πριν από την εμπειρία ή το επίπεδο των προσόντων τους.

Το γεγονός αυτό συμπληρώνει το έργο του INJEP, το οποίο επισημαίνει τις διακρίσεις κατά την πρόσληψη για ρατσιστικούς και σεξιστικούς λόγους.

What would you need to find a job?



Περισσότερο από το 40% των ερωτηθέντων χρειάζονται εργασιακή εμπειρία για να βρουν δουλειά. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω πρακτικής άσκησης ή επιδοτούμενων συμβάσεων.

Από την άλλη πλευρά, σημειώνουμε ότι η υλική διάσταση (στέγαση και όχημα) έχει ελάχιστη ή καθόλου επίδραση στις ανάγκες προτεραιότητάς τους (μόνο το 6%).

Τέλος, το ένα τρίτο των ερωτηθέντων θα χρειαζόταν εκπαίδευση που θα οδηγούσε σε δίπλωμα προκειμένου να βρει εργασία. Πράγματι, ορισμένοι από αυτούς τονίζουν ότι η αρχική τους κατάρτιση έχει λίγες διεξόδους ή ότι έχει ξεπεραστεί. Γι' αυτούς, λοιπόν, είναι ζήτημα επανεκπαίδευσης.

Αυτό που προκαλεί ερωτηματικά στο παραπάνω γράφημα είναι ότι το 18% δηλώνει ότι χρειάζεται επαγγελματική υποστήριξη για να βοηθηθεί, για παράδειγμα, να γράψει ένα βιογραφικό σημείωμα ή να βρει προσφορές προσαρμοσμένες στην αναπηρία του. Στη Γαλλία, υπάρχει η [AGEFIPH, ένας](#) δημόσιος φορέας που είναι αφιερωμένος στην υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση. Επομένως, είτε οι ερωτηθέντες είναι δυσαρεστημένοι με αυτόν τον οργανισμό, οπότε θα πρέπει να αμφισβητήσουμε τις επαγγελματικές πρακτικές των συμβούλων απασχόλησης, διότι αυτό αφορά 2 στους 10 νέους!

Είτε οι άνθρωποι αυτοί δεν γνωρίζουν για την εθνική αυτή οργάνωση που είναι εγκατεστημένη σε όλες τις περιφέρειες της Γαλλίας. Στην προκειμένη περίπτωση, αυτό δημιουργεί ένα σοβαρό πρόβλημα πρόσβασης στην πληροφόρηση σε μια κοινωνία που ισχυρίζεται ότι είναι χωρίς αποκλεισμούς. Γιατί η AGEFIPH δεν προσεγγίζει αυτούς τους ανθρώπους; Υπό αυτό το πρίσμα, οι άνθρωποι αυτοί έχουν ελάχιστες πιθανότητες να βρουν δουλειά.

Αξίζει να σημειωθεί ότι για τους κοινωνικούς λειτουργούς, τους διαμεσολαβητές και τους εκπαιδευτές, ο κύριος λόγος για τον οποίο οι πελάτες τους δεν έχουν πρόσβαση στην απασχόληση είναι η αρνητική στάση των εργοδοτών απέναντι στην αναπηρία. Αυτό επιβεβαιώνει την άποψη των ερωτηθέντων.

Το κράτος έχει αναλάβει τις σχετικές ευθύνες του στο πλαίσιο του παρόντος επικοινωνιακού έργου προς τις εταιρείες. Πράγματι, ο [νόμος αριθ. 2018-771 της 5ης Σεπτεμβρίου 2018](#) "για την ελευθερία επιλογής του επαγγελματικού μέλλοντος" μεταρρυθμίζει την υποχρέωση απασχόλησης εργαζομένων με αναπηρία (ΟΕΤΗ). Τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2020.

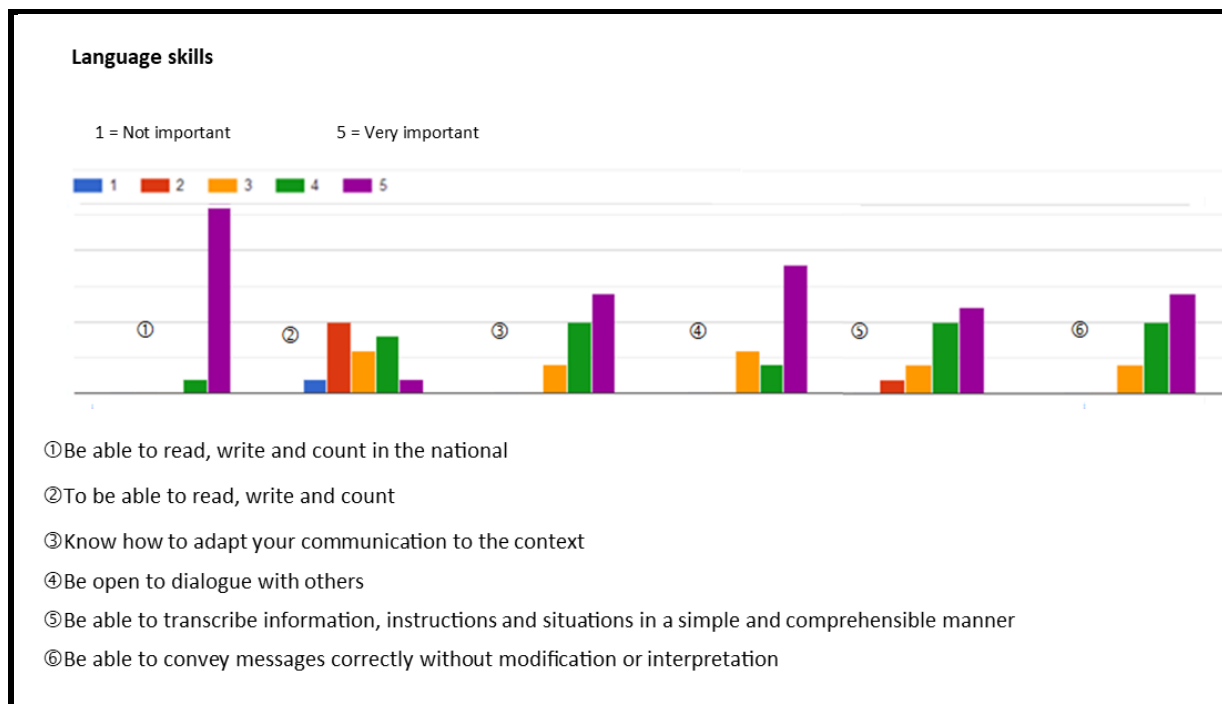
Οι στόχοι αυτής της μεταρρύθμισης :

- Ενίσχυση των επιχειρήσεων
- Χρήση του κοινωνικού διαλόγου ως μοχλού για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία
- Ανάπτυξη πολιτικής απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς
- Απλούστευση της δήλωσης υποχρέωσης απασχόλησης εργαζομένων με αναπηρία (DOETH)

Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία παραμένει στο 6% του εργατικού δυναμικού της εταιρείας.

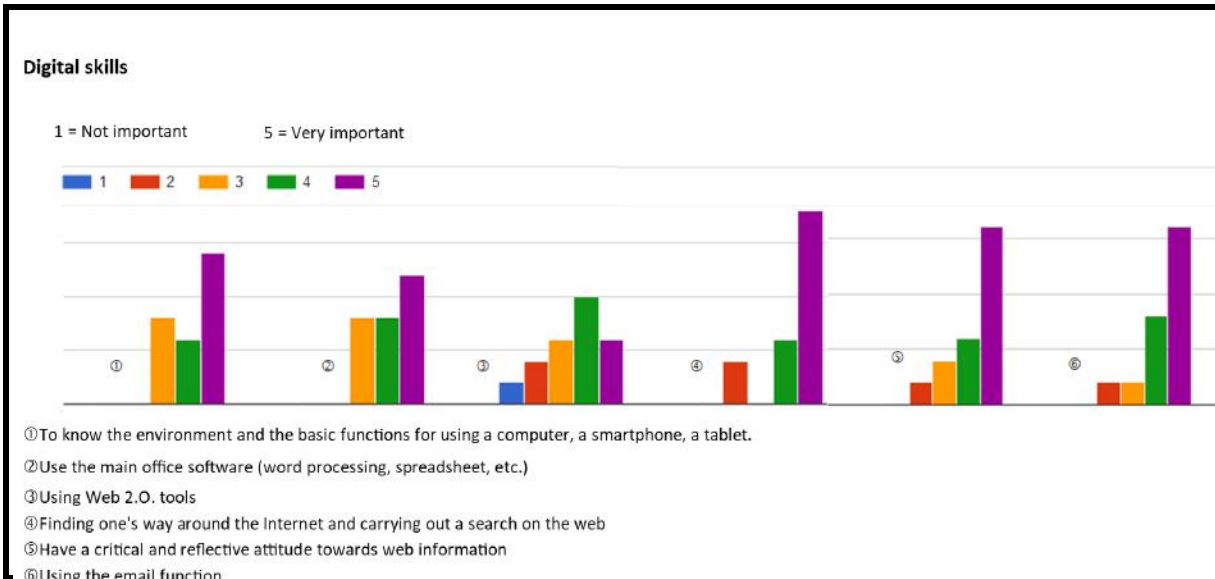
Πρέπει να σημειωθεί ότι ο σκοπός της μεταρρύθμισης είναι να ενθαρρύνει την ανάπτυξη σε όλες τις επιχειρήσεις μιας στρατηγικής που ευνοεί την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Η κλίμακα εισφορών προσαρμόζεται έως τις 31 Δεκεμβρίου 2024, ώστε να τους δοθεί χρόνος για την εφαρμογή της.

Ας ελπίσουμε ότι για τους ερωτηθέντες μας (πάνω από το 67% των οποίων είναι άνεργοι), η μεταρρύθμιση αυτή θα βελτιώσει τις συνθήκες πρόσβασής τους στην απασχόληση.



Όπως είναι αναμενόμενο, για όλους τους ερωτηθέντες, η γνώση της εθνικής γλώσσας αποτελεί προϋπόθεση προτεραιότητας για την εργασία, όπως και το να είναι κανείς ανοιχτός στο διάλογο με τους άλλους.

Αντίθετα, θεωρούν ότι οι δεξιότητες αγγλικής γλώσσας έχουν μικρή ή καθόλου σημασία. Αυτό φαίνεται να ισχύει και για τα άτομα με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, τα οποία δεν είναι επιλέξιμα για θέσεις εργασίας με διεθνή προσανατολισμό.

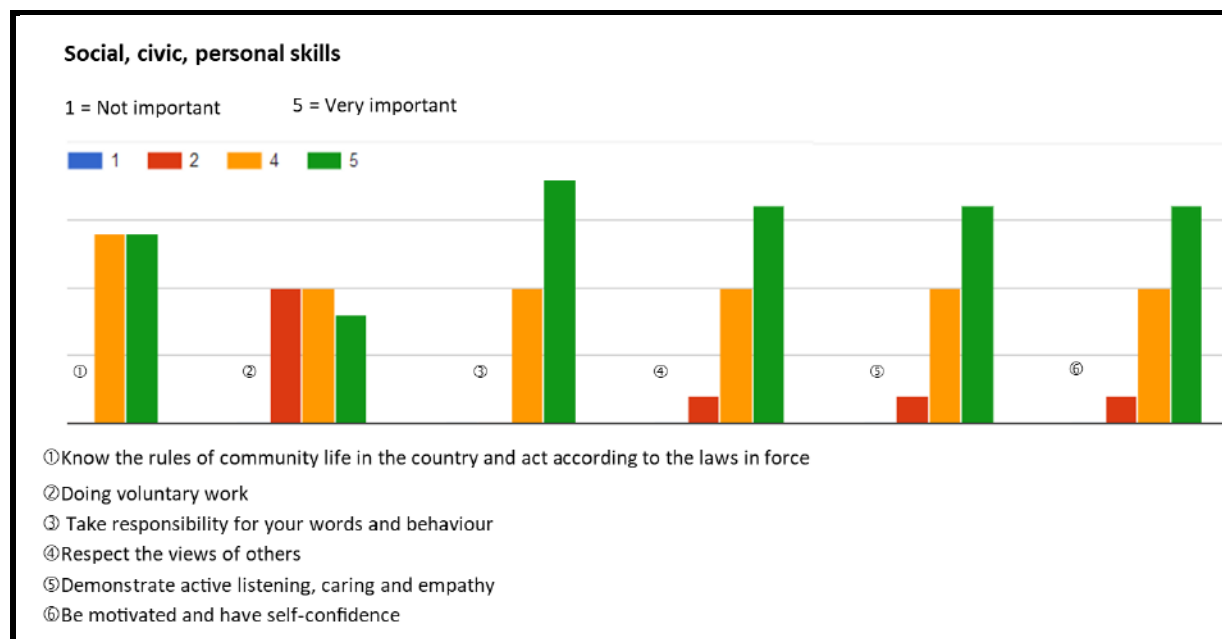


Το γράφημα αυτό δείχνει ότι οι ερωτηθέντες αποδίδουν μεγάλη σημασία στις ψηφιακές δεξιότητες.

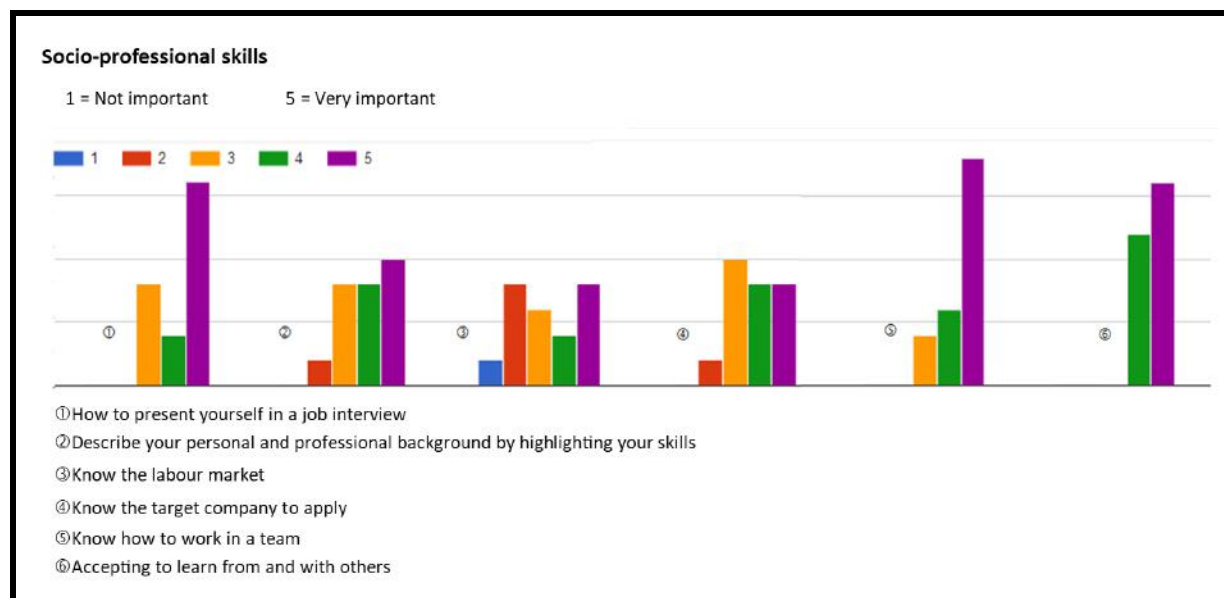
Πράγματι, από τα 6 σημεία που εξετάζονται, η πλειοψηφία των απαντήσεων είναι "σημαντική" και "πολύ σημαντική". Έτσι, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (50% ηλικίας 26-35 ετών) ανήκει στη **γενιά Υ**. Αυτή η γενιά μεγάλωσε σε μεγάλο βαθμό μπροστά στην τηλεόραση. **Αποκαλούνται επίσης "ψηφιακοί ιθαγενείς"** επειδή έχουν μεγαλώσει σε έναν κόσμο όπου οι προσωπικοί υπολογιστές, τα βιντεοπαιχνίδια και το Διαδίκτυο έχουν γίνει όλο και πιο σημαντικά και προσιτά.

Οι νέοι ηλικίας 16-25 ετών που αποτελούν σχεδόν το 30% του πάνελ μας, ανήκουν στη **γενιά Z**. Ονομάζεται επίσης **Generation C για την Επικοινωνία, τη Συνεργασία, τη Σύνδεση και τη Δημιουργικότητα**.

Πρόκειται για μια γενιά που έχει μεγαλώσει με την τεχνολογία, αλλά κυρίως με τα κοινωνικά δίκτυα. Είναι μόνιμα συνδεδεμένα. Γνωρίζουν άριστα τα εργαλεία του υπολογιστή, τα χρησιμοποιούν καθημερινά και δεν μπορούν πλέον να φανταστούν να ζουν χωρίς αυτά.



Τα αποτελέσματα αυτού του μπλοκ ικανοτήτων επιβεβαιώνουν ότι οι ερωτηθέντες μας αποδίδουν μεγάλη σημασία στον άλλον και στο σεβασμό της διαφορετικότητας. Είναι ανοιχτοί στον κόσμο και θεωρούν απαραίτητο να είναι υπεύθυνοι για τις πράξεις και τα λόγια τους.



Για την πλειονότητα των ερωτηθέντων, είναι πολύ σημαντικό να γνωρίζει κανείς πώς να "πουλάει τον εαυτό του" κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης εργασίας, τονίζοντας την επαγγελματική του πορεία και τις δεξιότητες που έχει αποκτήσει. Η παρατήρηση αυτή ισχύει και για τους εργοδότες.

Υπήρξε επίσης συμφωνία σχετικά με τη σημασία της ομαδικής εργασίας και της μάθησης από τους άλλους.

Αντίθετα, η γνώση της επιχείρησης ή της αγοράς εργασίας δεν είναι απαραίτητη σύμφωνα με την πλειοψηφία των ερωτηθέντων.

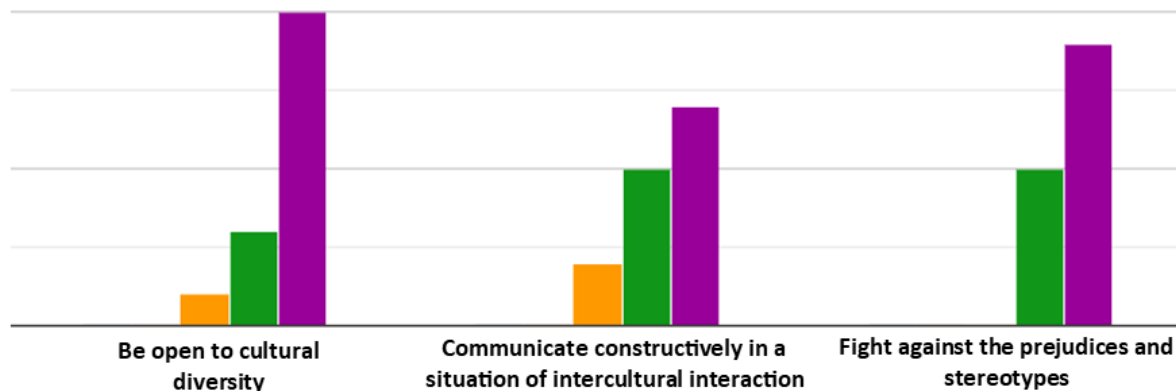
Ωστόσο, όταν εξετάζουμε την άποψη των εργοδοτών, βλέπουμε ότι γι' αυτούς η γνώση της εταιρείας είναι απαραίτητη και αποτελεί κριτήριο για την πρόσληψη.

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό οι ερωτώμενοι να το λάβουν υπόψη τους προκειμένου να βρουν εργασία.

Cultural and intercultural skills

1 = Not important 5 = Very important

1 2 3 4 5



Τα αποτελέσματα αυτής της τελευταίας ομάδας ικανοτήτων επιβεβαιώνουν το γεγονός ότι οι γενιές Y και Z είναι πολύ ανοιχτές στη διαφορετικότητα και στο σεβασμό της.

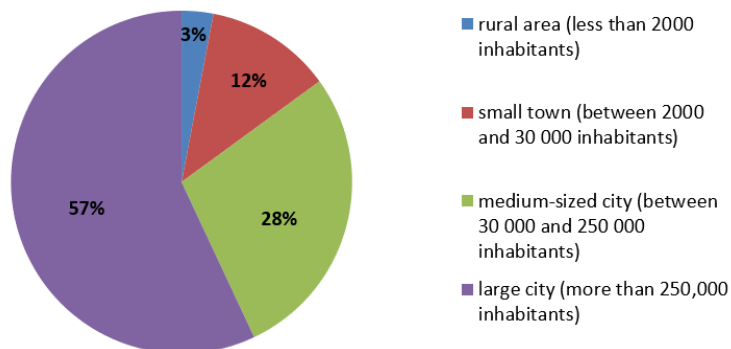
Για όλους τους ερωτηθέντες, οι δεξιότητες αυτές είναι πολύ σημαντικές.

Οι επιλογές αυτές μπορούν επίσης να εξηγηθούν από το γεγονός ότι οι ερωτηθέντες μας αισθάνονται ότι υφίστανται διακρίσεις λόγω της αναπηρίας τους. Ως εκ τούτου, είναι πιο ανοιχτοί στο σεβασμό της διαφορετικότητας, καθώς είναι και οι ίδιοι θύματα.

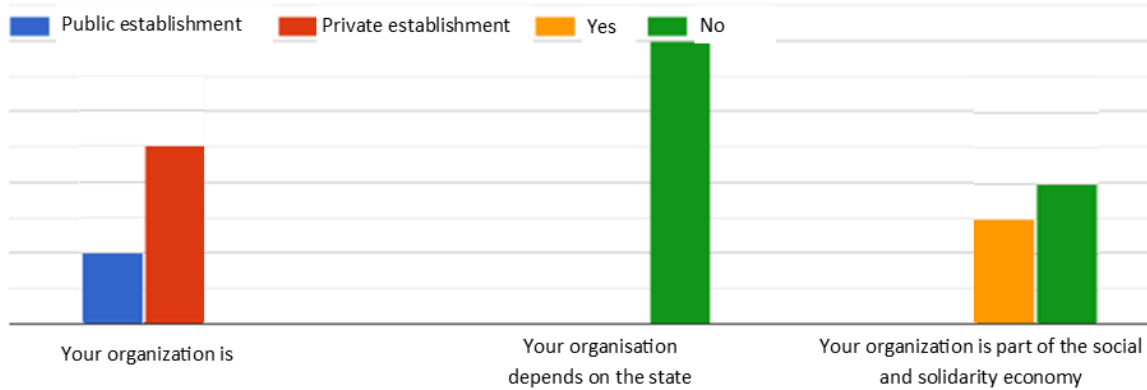
Ίσως αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο ορισμένοι ερωτώμενοι θέλησαν να προσθέσουν αυτές τις δύο δεξιότητες: Υπομονή και Επιμονή!

2) Απαντήσεις από κοινωνικούς λειτουργούς, διευκολυντές και εκπαιδευτές

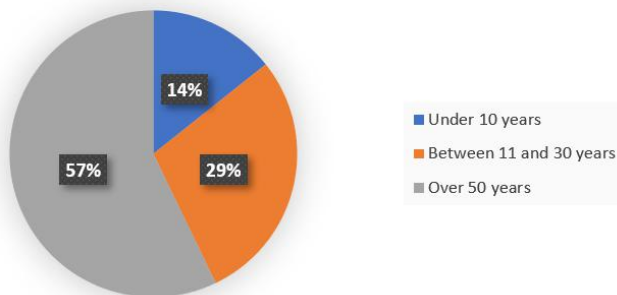
Location of your organisation



The characteristics of your organisation



How many years has your organisation existed ?



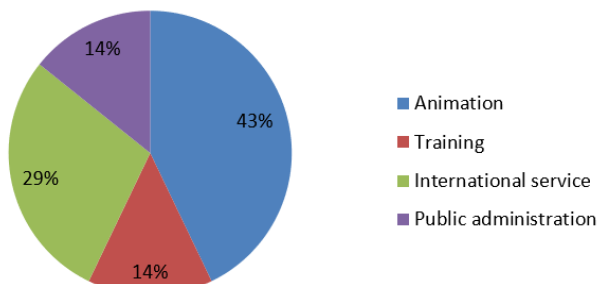
Τα τρία παραπάνω γραφήματα δείχνουν ότι η πλειονότητα των οργανισμών που ερωτήθηκαν βρίσκονται επίσης σε αστικές περιοχές.

Περισσότερο από το 50% αυτών είναι ιδιωτικές και περίπου το 40% είναι στην κοινωνική οικονομία.

Τέλος, περισσότερες από τις μισές υπάρχουν για περισσότερα από 50 χρόνια και το ένα τρίτο μεταξύ 11 και 30 ετών. Πρόκειται για "στέρεες" οργανώσεις που διαρκούν με την πάροδο του χρόνου.

Αντιστάθηκαν στην οικονομική κρίση που συνδέεται με το COVID 19; Ας ελπίσουμε ότι οι επιδοτήσεις του κράτους και της Ευρωπαϊκής Ένωσης τους βοήθησαν να αντέξουν.

Your main sector of activity



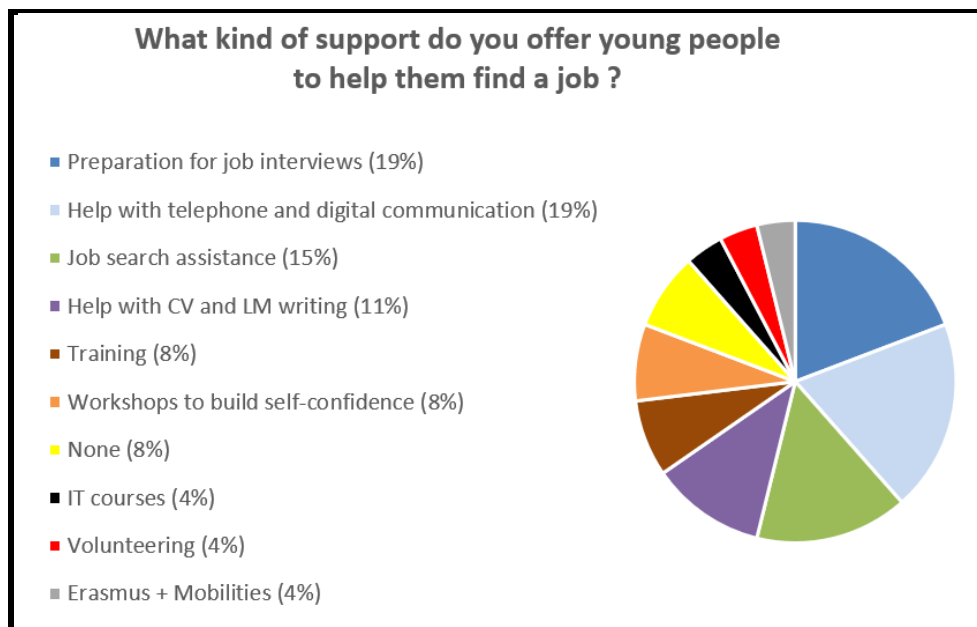
Περισσότεροι από τους μισούς οργανισμούς που ερωτήθηκαν δραστηριοποιούνται στον τομέα της εμφύχωσης και της κατάρτισης.

Σχεδόν το ένα τρίτο από αυτούς συμμετέχει σε διεθνείς δραστηριότητες, ιδίως μέσω ευρωπαϊκών προγραμμάτων όπως το Erasmus+, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο ή το Interreg.

Αυτό που προκαλεί έκπληξη σε αυτό το αποτέλεσμα είναι ότι αυτές οι οργανώσεις που συνοδεύουν τους νέους προωθούν την Ευρώπη και τη Διεθνή, ενώ για τους νέους και τους αναζητούντες εργασία, τα αγγλικά δεν αποτελούν απαραίτητο προσόν για την εύρεση εργασίας.

Μέρος της απάντησης οφείλεται σίγουρα στους τύπους της προσφερόμενης υποστήριξης, οι οποίοι παρουσιάζονται στο παρακάτω γράφημα.

Πράγματι, μόνο το 4% από αυτές προσφέρει κινητικότητα Erasmus+ που επιτρέπει στους νέους και τους αναζητούντες εργασία να ανακαλύψουν νέες ευκαιρίες, αναπτύσσοντας παράλληλα κοινωνικές, πολιτικές, προσωπικές, τεχνικές και γλωσσικές δεξιότητες. Περισσότερο από το 60% της υποστήριξης που προσφέρεται σχετίζεται άμεσα με την αναζήτηση εργασίας και την προετοιμασία για τη συνέντευξη. Επομένως, έχουμε να κάνουμε με πολύ κλασική και τυποποιημένη υποστήριξη. Παραδόξως, μόνο το 18% των νέων και των ατόμων που αναζητούν εργασία ζητούν το είδος της υποστήριξης που προσφέρουν αυτές οι οργανώσεις.



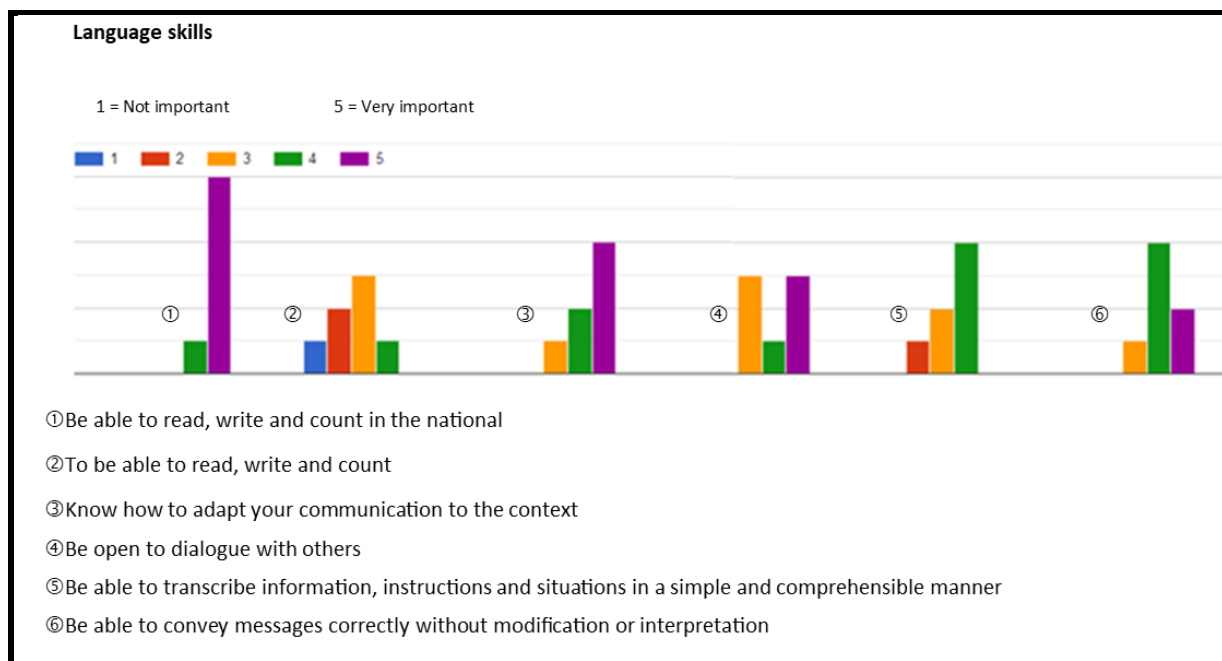
Ποιες είναι οι 5 κύριες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε στην προπόνησή σας;

- ν αρνητική άποψη των εργοδοτών για την αναπηρία
- ν την ανεπαρκή γνώση της γαλλικής γλώσσας από τους νέους, ιδίως στη γραφή
- ν δυσκολία στην ομιλία και τη γραφή
- ν εύρεση του σωστού προσανατολισμού
- ν να κρατήσει το άτομο σε κίνητρα
- ν απουσίες
- ν η συγκέντρωση των νέων
- ν δυσκολία στο να ακούει και να αποδέχεται διαφορετικές απόψεις
- δυσκολία στην επιχειρηματολογία

Ποιες είναι οι 5 κύριες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες στην εύρεση εργασίας;

- ν έλλειψη διπλώματος
- ν έλλειψη μελετών
- ν έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας
- ν διακρίσεις που σχετίζονται με το πολιτισμικό υπόβαθρο και την αναπηρία
- ν ενσωμάτωση σε ιεραρχική δομή
- ν ταπεινότητα
- ν ικανότητα ομαδικής εργασίας
- ν θάρρος και επιμονή όταν η εργασία είναι δύσκολη
- ν Συνέπεια στην πράξη

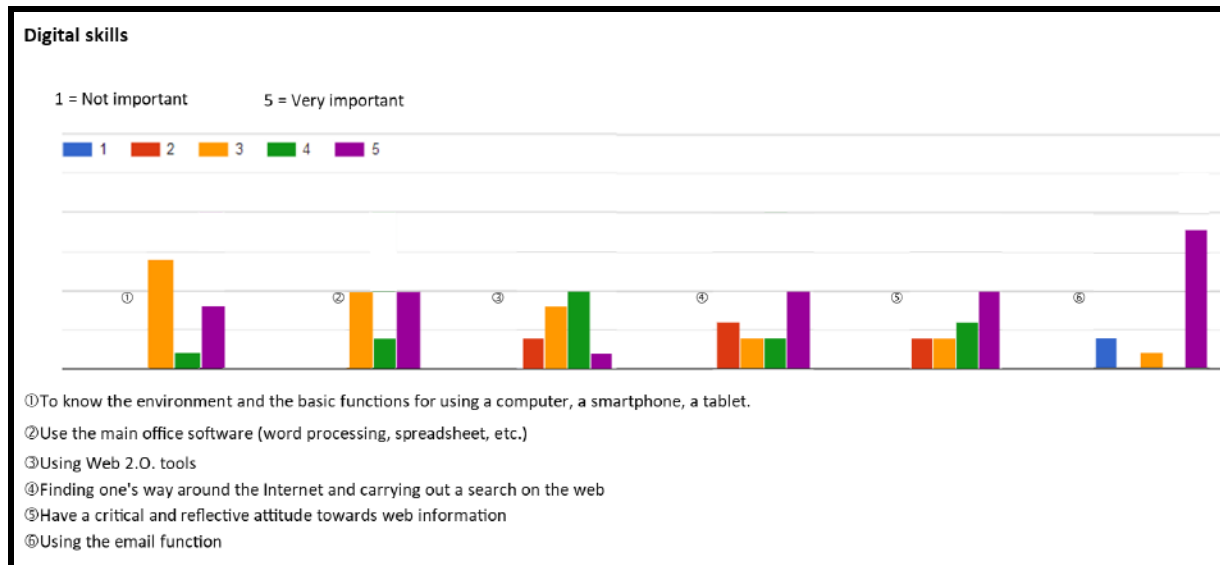
Οι δεξιότητες που χρειάζεστε για να βρείτε δουλειά



Τα αποτελέσματα αυτά είναι σχεδόν τα ίδια με αυτά των νέων και των ατόμων που αναζητούν εργασία.

Πράγματι, όλοι συμφωνούν ότι η γνώση της εθνικής γλώσσας αποτελεί προϋπόθεση για την εύρεση εργασίας.

Αυτό που προκαλεί έκπληξη εδώ είναι ότι, όπως και για τους νέους, οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι τα αγγλικά δεν είναι απαραίτητα για την εύρεση εργασίας, παρόλο που το ένα τρίτο από αυτούς εργάζεται διεθνώς!



Σε αντίθεση με τους νέους που θεωρούν τις ψηφιακές δεξιότητες απαραίτητες για την εύρεση εργασίας, ορισμένοι οργανισμοί έχουν διαφορετική άποψη.

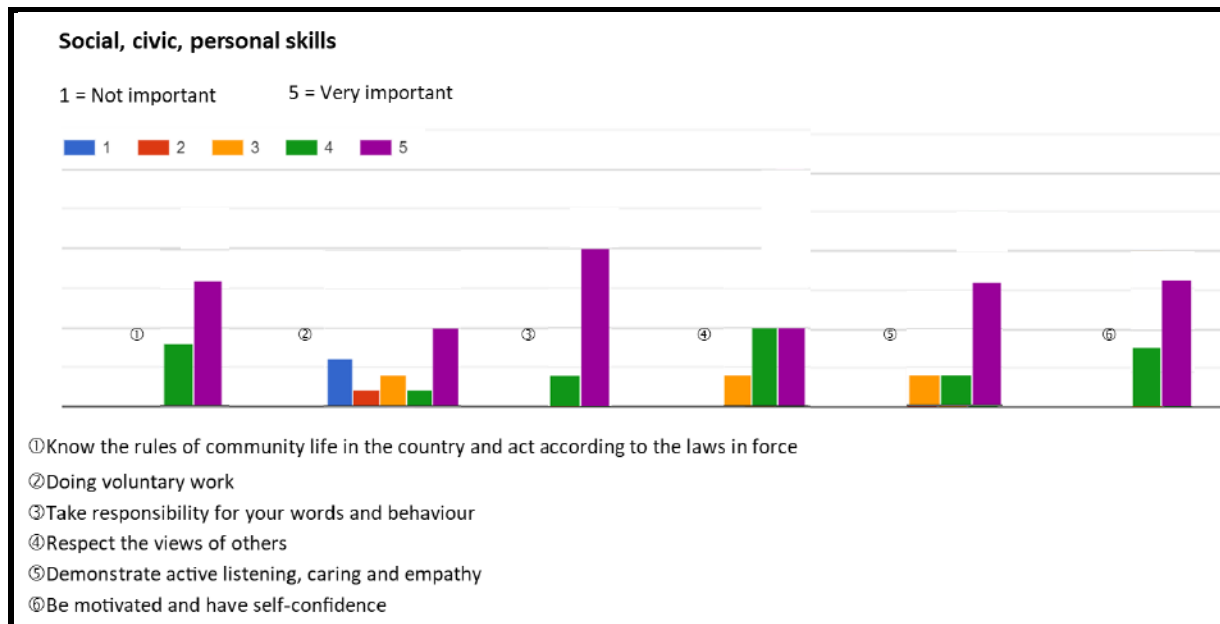
Πράγματι, 4 από τις 6 δεξιότητες έχουν μικρή ή καθόλου σημασία γι' αυτούς (μπλε και κόκκινο χρώμα στο γράφημα).

Αυτό αναδεικνύει ένα νέο χάσμα μεταξύ των προσδοκιών των νέων και των προτεραιοτήτων εκείνων που τους υποστηρίζουν. Ωστόσο, με την υγειονομική κρίση COVID και τους περιορισμούς που προέκυψαν, κατέστη σαφές ότι ο ψηφιακός αλφαριθμητισμός έχει καταστεί απαραίτητος για όλους, τόσο στον επαγγελματικό (τηλεργασία) όσο και στον προσωπικό τομέα.

Ένας μεγάλος αριθμός εγκατάλειψης του σχολείου (σε όλες τις βαθμίδες) οφείλεται στην έλλειψη εξοπλισμού και κατάρτισης στη χρήση του.

Η ηλεκτρονική μάθηση θα αυξηθεί τα επόμενα χρόνια και πολλά εργαλεία αναζήτησης εργασίας έχουν ψηφιοποιηθεί.

Ας ελπίσουμε ότι οι οργανισμοί αυτοί θα το λάβουν υπόψη τους στην υποστήριξή τους, ώστε να εκπαιδεύσουν τους νέους σε ψηφιακές δεξιότητες (μέσω, για παράδειγμα, διαδικτυακών σεμιναρίων, όπως προτείνει το [Pôle Emploi](#)).



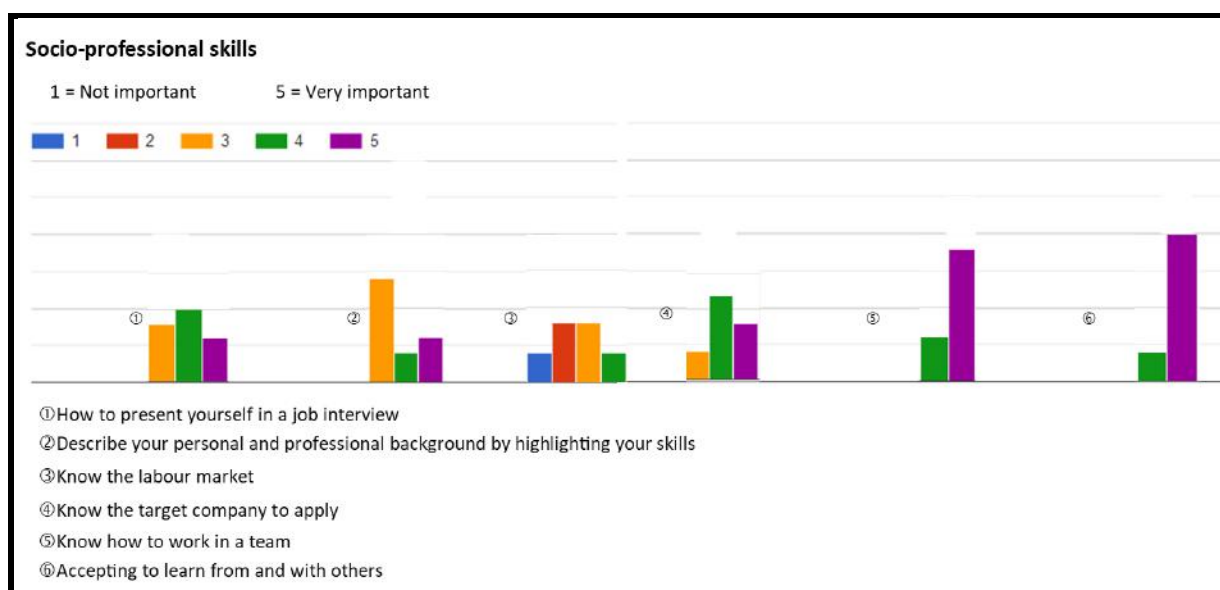
Τα αποτελέσματα αυτά υπογραμμίζουν ότι οι ερωτώμενοι αποδίδουν μεγάλη σημασία σε αυτό το τμήμα δεξιοτήτων.

Όσον αφορά τους νέους, είναι πολύ σημαντικό να είστε υπεύθυνοι και να αναλαμβάνετε την ευθύνη των πράξεών σας.

Από την άλλη πλευρά, προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι το 30% των ερωτηθέντων δεν θεωρεί ότι ο εθελοντισμός είναι σημαντικός για την εύρεση εργασίας. Το γεγονός αυτό εγείρει ορισμένα θεμελιώδη ερωτήματα, δεδομένων των πολυάριθμων μελετών και επιστημονικών ερευνών που καταδεικνύουν τα οφέλη αυτού του είδους των δραστηριοτήτων στην ανάπτυξη πολλών οριζόντιων δεξιοτήτων που είναι χρήσιμες για την εύρεση εργασίας.

Βοηθά επίσης στην ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης, της αυτοεκτίμησης και της ενδυνάμωσης.

Ας μην ξεχνάμε ότι για το 60% των εργοδοτών ο εθελοντισμός είναι σημαντικός ή πολύ σημαντικός. Αποτελεί επίσης κριτήριο για την πρόσληψη.

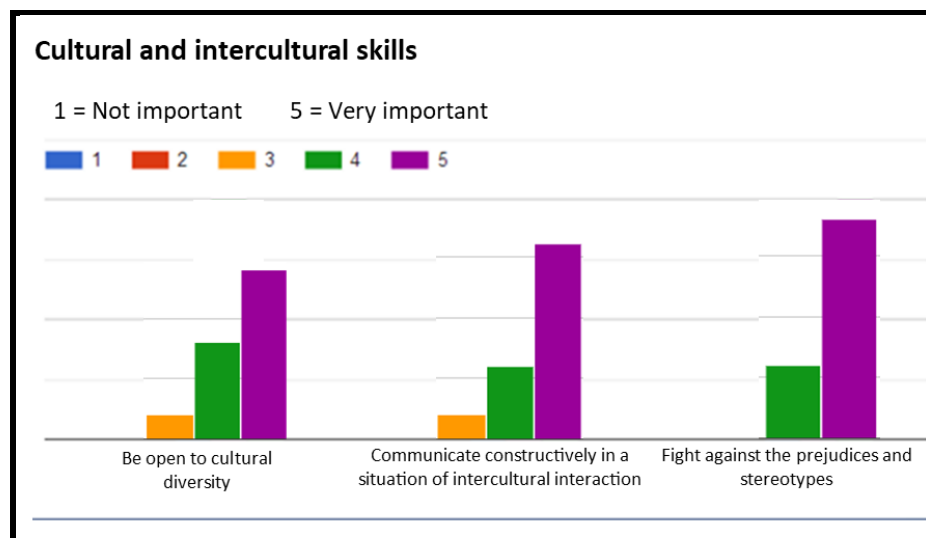


Τα αποτελέσματα του παραπάνω γραφήματος προκαλούν μεγάλη έκπληξη. Πράγματι, βλέπουμε ότι σχεδόν το 60% των οργανισμών θεωρεί ότι η περιγραφή της πορείας σταδιοδρομίας είναι μετρίως σημαντική !!!!!

Τι σοκ! Ειδικά όταν αυτό συμπληρώνεται από το γεγονός ότι το 30% θεωρεί ότι το να ξέρεις πώς να παρουσιάζεις σε μια συνέντευξη για δουλειά είναι μετρίως σημαντικό!

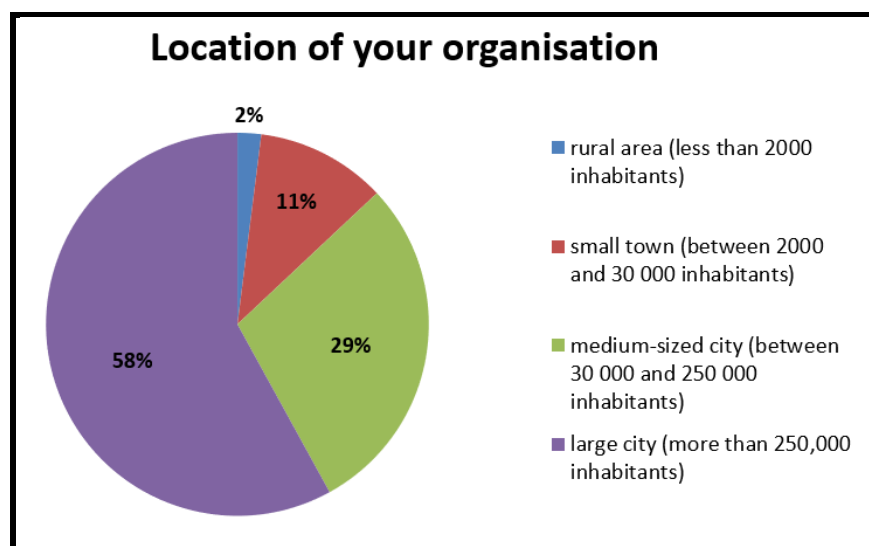
Τα δύο αυτά σημεία έρχονται σε πλήρη αντίθεση με τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι εν λόγω οργανισμοί. Πράγματι, περισσότερο από το 60% της υποστήριξης που προσφέρεται σχετίζεται άμεσα με την αναζήτηση εργασίας και την προετοιμασία για συνεντεύξεις εργασίας.

Γιατί να προσφέρετε αυτές τις υπηρεσίες αν δεν πιστεύετε σε αυτές; ΟΧΙ πώς!



Όσον αφορά τους νέους και τις επιχειρήσεις, η πλειονότητα των ερωτηθέντων θεωρεί σημαντικό, ακόμη και πολύ σημαντικό, να είναι ανοιχτοί στον κόσμο και κυρίως να καταπολεμούν κάθε μορφή διάκρισης.

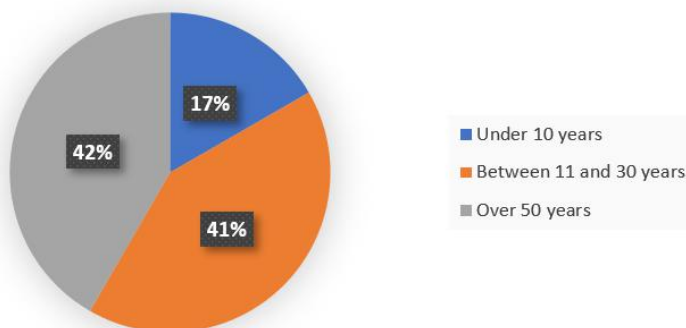
3) Απαντήσεις των εργοδοτών



The characteristics of your organisation

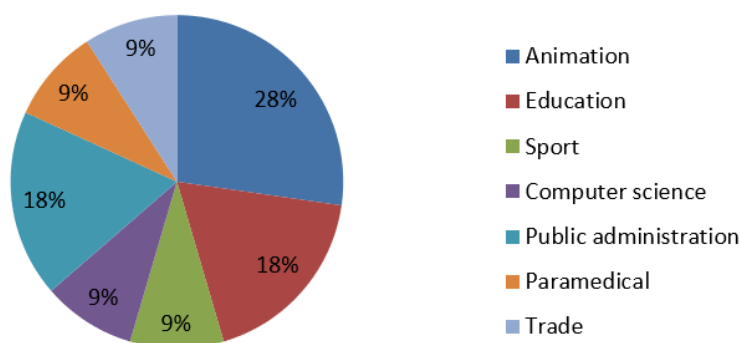


How many years has your organisation existed ?



Και πάλι, η πλειονότητα των εργοδοτών που ερωτήθηκαν βρίσκονται σε αστικές περιοχές. Το 90% αυτών είναι ιδιωτικοί οργανισμοί. Τέλος, οι μισοί από αυτούς ανήκουν στην κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία.

Your main sector of activity

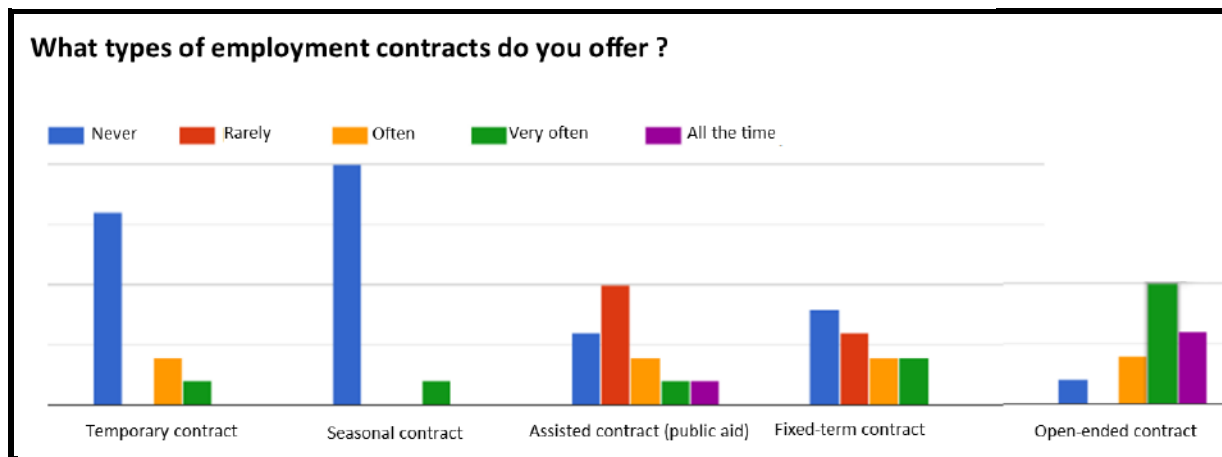


Περισσότεροι από τους μισούς οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα δραστηριοποιούνται στον τομέα της εμφύχωσης, της κατάρτισης και του αθλητισμού.

Σχεδόν το 80% εργάζεται στη Γαλλία και το ένα τρίτο σε τοπικό επίπεδο.

20% ενεργεί σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

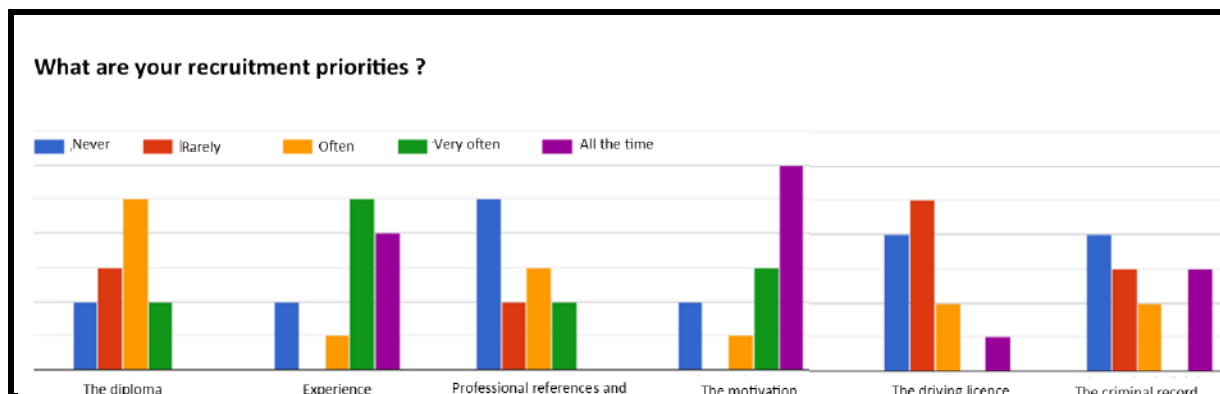
The main values of the organisations surveyed



Η πλειονότητα των προσφερόμενων συμβάσεων εργασίας είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Τα συμβόλαια υποβοήθησης έρχονται στην ^{τρίτη} θέση. Οι εποχικές και προσωρινές συμβάσεις είναι λιγότερο συχνές.

Αυτό σημαίνει ότι οι οργανισμοί αυτοί εφαρμόζουν πολιτική σταθερότητας της απασχόλησης, αποφεύγοντας την εναλλαγή των εργαζομένων.



Στο παραπάνω γράφημα, η προτεραιότητα των εργοδοτών είναι τα κίνητρα των υποψηφίων πριν από το πτυχίο.

Επίσης, σε αντίθεση με την κοινή πεποίθηση, θέτουν τον εθελοντισμό ως ^{δευτέρη} προτεραιότητα πριν από τις επαγγελματικές συστάσεις και συστάσεις!

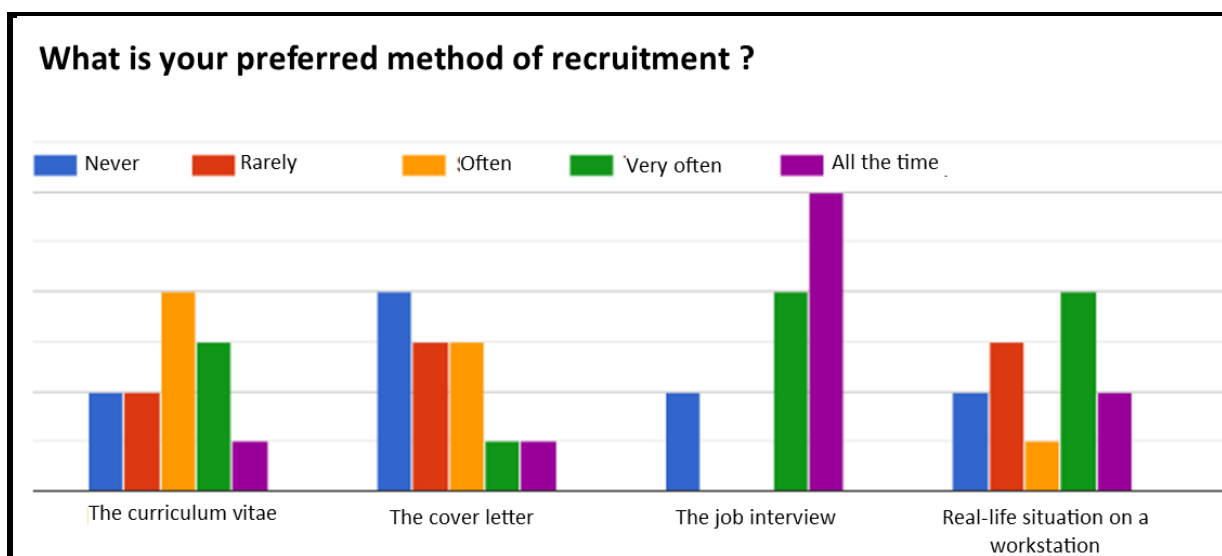
Η άδεια οδήγησης δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την πρόσληψη. Ας μην ξεχνάμε ότι στις αστικές περιοχές οι δημόσιες συγκοινωνίες είναι αρκετά αποτελεσματικές.

Ας θυμηθούμε ότι είναι επίσης το πιο χρησιμοποιούμενο μέσο μεταφοράς από τους νεαρούς ερωτηθέντες μας.

Τέλος, διαπιστώνεται ότι η συμμόρφωση με τη νομοθεσία έχει αντίκτυπο στις προσλήψεις. Πράγματι, για πολλούς εργοδότες, το ποινικό μητρώο αποτελεί παράγοντα στην αίτηση.

Τα αποτελέσματα αυτά υποδηλώνουν ότι οι νέοι και οι αναζητούντες εργασία έχουν την ευκαιρία να απευθύνονται σε αυτούς τους οργανισμούς, οι οποίοι επικεντρώνονται στα κίνητρα !!!!!

Το δίπλωμα δεν είναι πλέον το κλειδί για την εύρεση εργασίας. Αυτό αποδεικνύει ότι οι εταιρείες αυτές χρησιμοποιούν κυρίως μια προσέγγιση πρόσληψης με βάση τις δεξιότητες. Αυτό επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι ο εθελοντισμός είναι πολύ σημαντικός γι' αυτούς, επειδή γνωρίζουν τις δεξιότητες που αποκτούν όσοι τον κάνουν.



Τα αποτελέσματα αυτού του γραφήματος μιλούν από μόνα τους. Η προτεραιότητα των οργανισμών στις προσλήψεις τους είναι η συνέντευξη και στη συνέχεια η πραγματική εργασιακή εμπειρία.

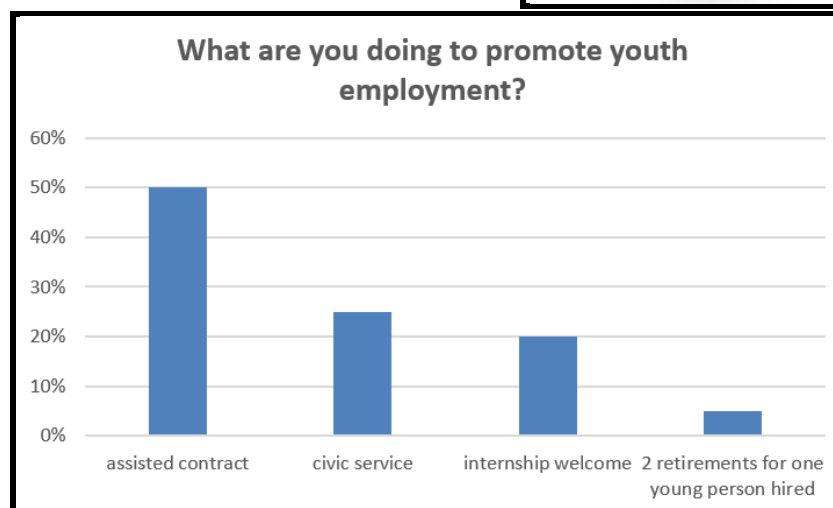
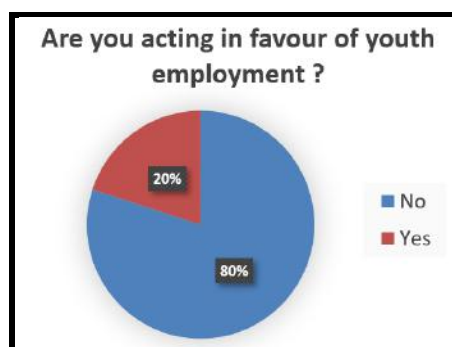
Η συνοδευτική επιστολή φαίνεται ξεπερασμένη, καθώς οι περισσότεροι δεν τη χρησιμοποιούν για την πρόσληψη προσωπικού.

Το βιογραφικό σημείωμα εξακολουθεί να έχει τα διαπιστευτήριά του, αλλά όλο και λιγότερο.

Επομένως, οι οργανισμοί που υποστηρίζουν τους νέους και τους αναζητούντες εργασία θα πρέπει οπωσδήποτε να το λάβουν υπόψη τους!

Διότι είναι σαφές από την ανάλυση αυτή ότι προτείνουν δραστηριότητες στις οποίες δεν πιστεύουν και οι οποίες δεν αποτελούν προτεραιότητα των εργοδοτών!

Είναι σαν να περπατάς στο κεφάλι σου!



Τα δύο παραπάνω γραφήματα δείχνουν δυστυχώς ότι η απασχόληση των νέων δεν αποτελεί πραγματικά προτεραιότητα των ερωτηθέντων εργοδοτών. Μόνο το 20% αυτών ενεργεί υπέρ τους.

Μια άλλη απογοήτευση είναι ότι σχεδόν όλες είναι επιδοτούμενες συμβάσεις (συμπεριλαμβανομένης της υπηρεσίας του πολίτη) ή θέσεις πρακτικής άσκησης!

Έτσι, σε αντίθεση με την πολιτική τους για σταθερότητα της απασχόλησης, για τους νέους, η εναλλαγή είναι το ζητούμενο και η απασχόληση είναι επισφαλής και βραχυπρόθεσμη.

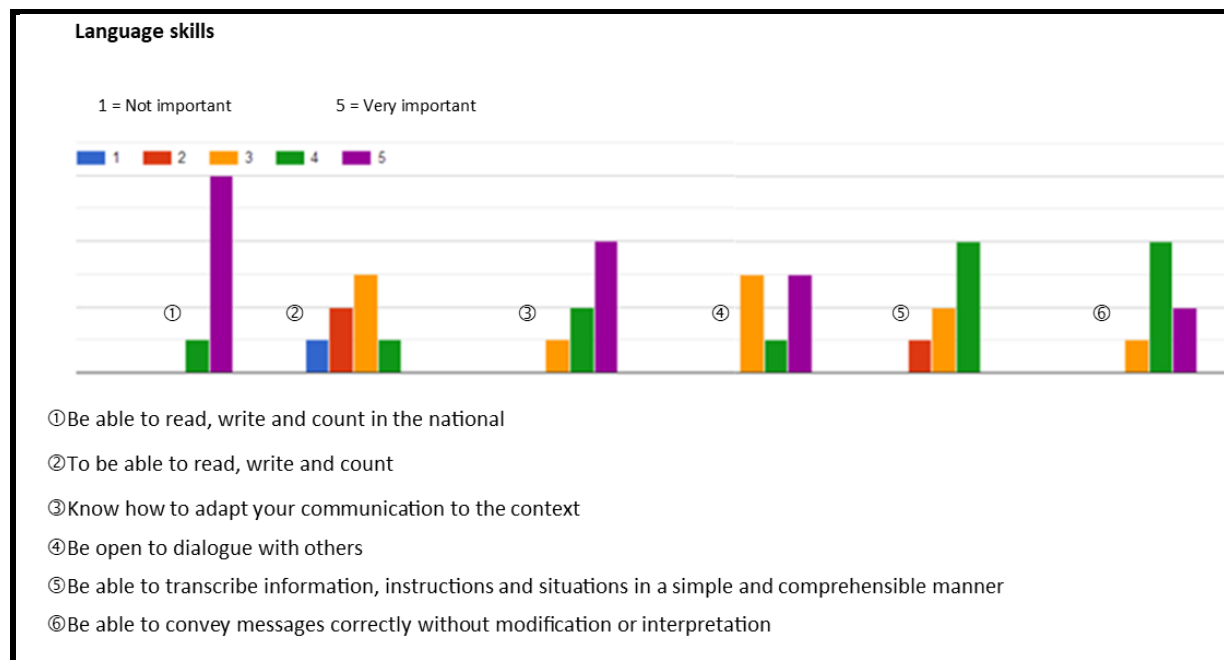
Ας ελπίσουμε ότι η νέα κυβερνητική πολιτική για την απασχόληση των νέων θα αλλάξει τις πρακτικές προσλήψεων των εργοδοτών που μας έδωσαν συνέντευξη.

Το σχέδιο "1 νέος, 1 λύση", που ξεκίνησε το καλοκαίρι του 2020, έχει ως στόχο να προσφέρει μια λύση σε κάθε νέο. Με επενδύσεις άνω των 9 δισεκατομμυρίων ευρώ, κινητοποιεί μια σειρά από μοχλούς: βοήθεια για την

πρόσληψη, κατάρτιση, υποστήριξη, οικονομική βοήθεια για νέους που αντιμετωπίζουν δυσκολίες κ.λπ. προκειμένου να ανταποκριθεί σε όλες τις καταστάσεις.

- **Οι κύριες δυσκολίες στην πρόσληψη σύμφωνα με τους οργανισμούς που ερωτήθηκαν :**
- λίγοι ή καθόλου υποψήφιοι
- την ηλικία των υποψηφίων που επιβάλλουν οι συμβάσεις ενίσχυσης
- έλλειψη κινήτρων
- ικανότητα ενσωμάτωσης σε διεπιστημονικές ομάδες
- την επάρκεια των αναγκών σε σχέση με την προσφορά κατάρτισης
- έλλειψη διαθέσιμων δεξιοτήτων
- αξιώσεις για υψηλούς μισθούς
- άρνηση εργασίας λόγω συνεχούς κυκλοφοριακής συμφόρησης
- έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων

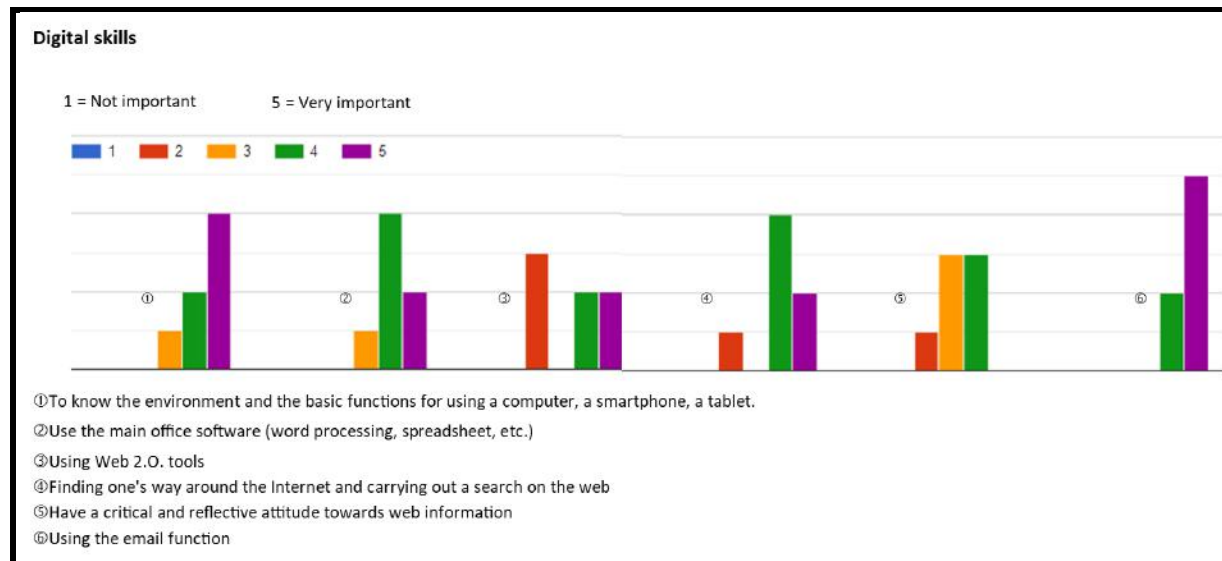
Οι δεξιότητες που χρειάζεστε για να βρείτε δουλειά



Όπως είναι φυσικό, η ευχέρεια στην εθνική γλώσσα αποτελεί πολύ σημαντικό κριτήριο για την υποβολή αίτησης.

Η αγγλική γλώσσα δεν αποτελεί βασική προϋπόθεση για πολλούς εργοδότες.

Αντίθετα, οι δεξιότητες επικοινωνίας και ομαδικής εργασίας είναι απαραίτητες.

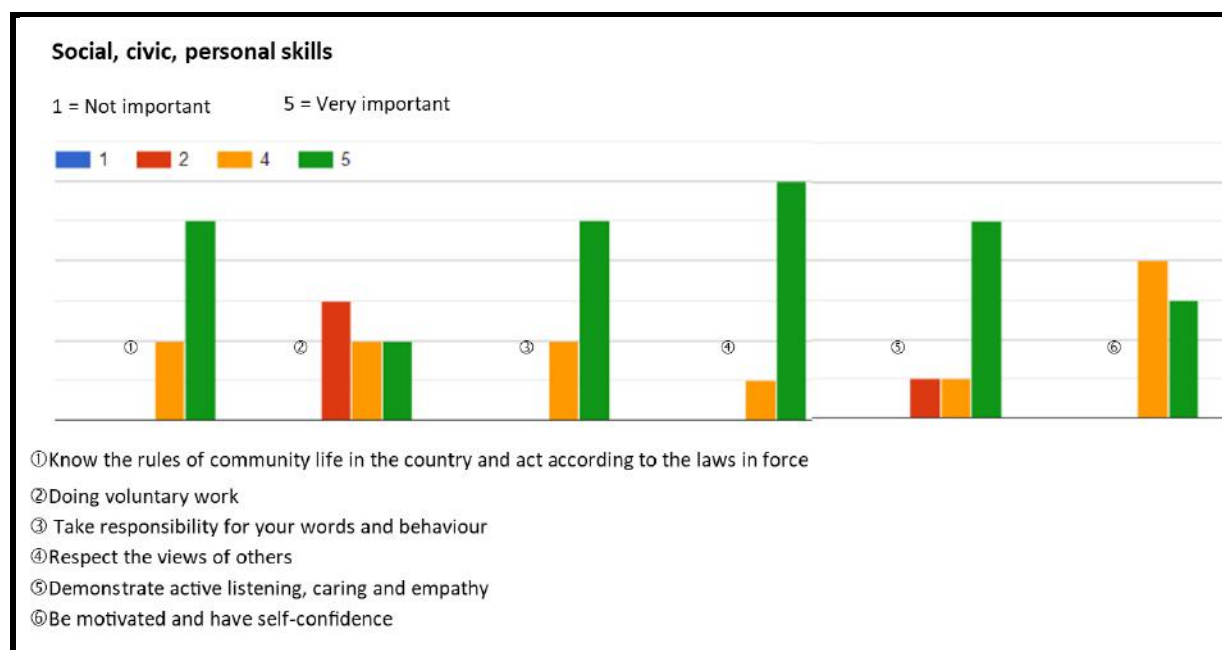


Για την πλειονότητα των εργοδοτών, οι ψηφιακές δεξιότητες είναι σημαντικές ή πολύ σημαντικές.

Από την άλλη πλευρά, μπορεί να μας εκπλήξει το γεγονός ότι η γνώση του διαδικτύου δεν αποτελεί προτεραιότητα για ορισμένους από αυτούς (με κόκκινο χρώμα στο γράφημα).

Αυτό οφείλεται σίγουρα στο γεγονός ότι οι θέσεις εργασίας που προσφέρουν απαιτούν δεξιότητες στην επεξεργασία κειμένου (π.χ. word) και στα λογιστικά φύλλα (π.χ. excel) και όχι στην ανάλυση ιστοτόπων ή στην παρακολούθηση υπολογιστών.

Ο ιστός φαίνεται να χρησιμοποιείται μόνο για τη λειτουργία του ως μέσο ανταλλαγής μηνυμάτων.

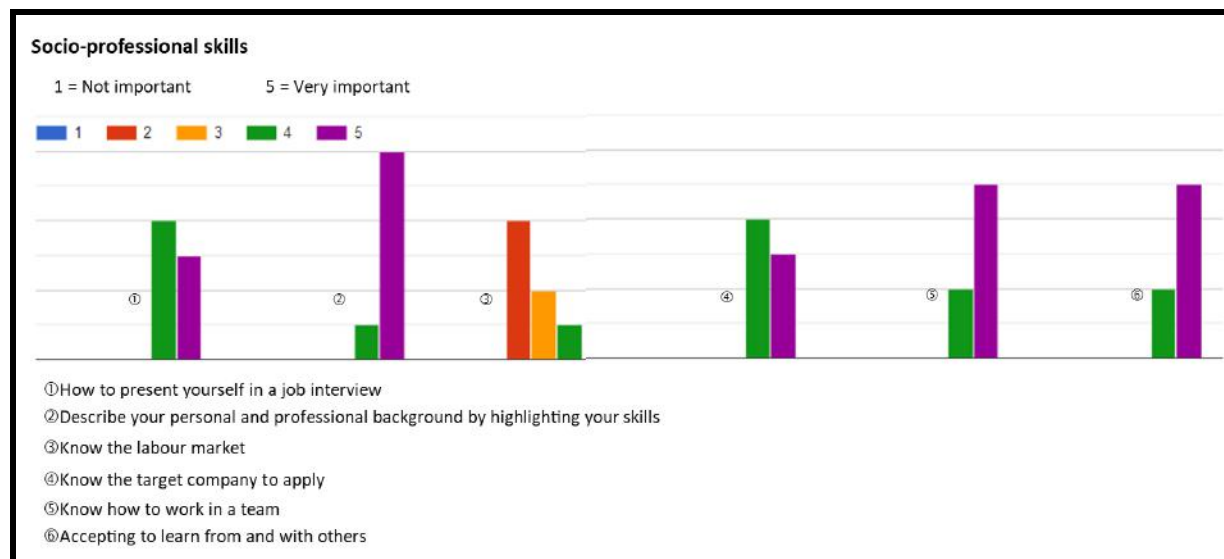


Για την πλειονότητα των εργοδοτών, η γνώση αυτών των δεξιοτήτων είναι σημαντική ή πολύ σημαντική για την εύρεση εργασίας.

Δεν θα επανέλθουμε στο θέμα του εθελοντισμού, το οποίο εξετάστηκε προηγουμένως.

Τέλος, εξακολουθεί να προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι ορισμένοι εργοδότες δεν θεωρούν σημαντική την ενεργό ακρόαση, τη φροντίδα και την ενσυναίσθηση. Αυτό μπορεί να προκαλέσει δυσκολίες στην ομαδική εργασία, ακόμη και αν οι θέσεις εργασίας είναι αυτοματοποιημένες, ένας προς έναν.

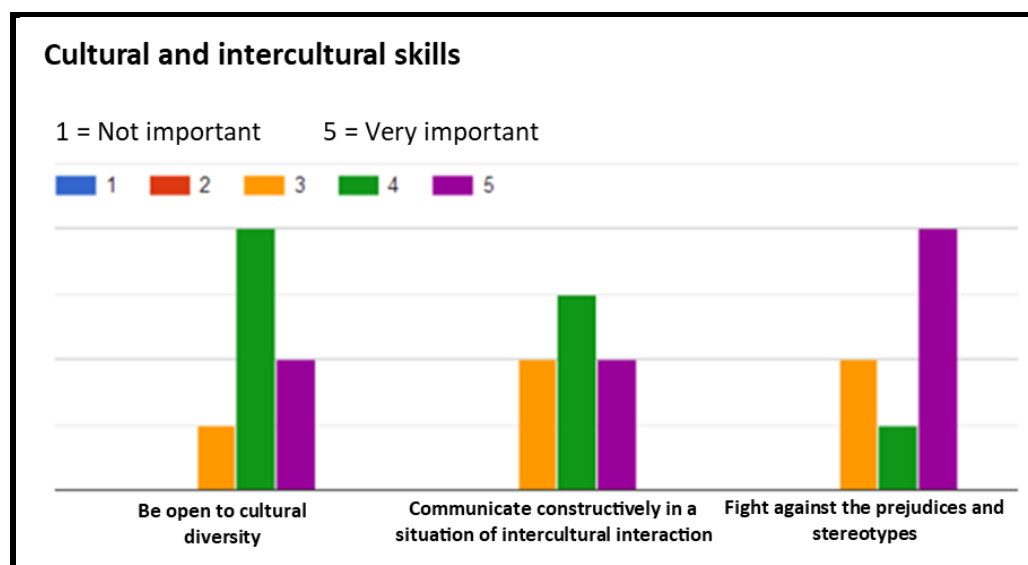
Η υπεύθυνη και χωρίς αποκλεισμούς διαχείριση απαιτεί να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και να εκτιμώνται αυτές οι δεξιότητες.



Όπως έχει ήδη αναφερθεί, αυτό το σύνολο δεξιοτήτων είναι σημαντικό σύμφωνα με την πλειονότητα των εργοδοτών.

Όπως συμβαίνει και με τους νέους και τους οργανισμούς που τους υποστηρίζουν, περίπου το 60% των εργοδοτών δεν θεωρεί ότι η γνώση της αγοράς εργασίας είναι απαραίτητη για την υποβολή αίτησης για εργασία.

Δεν θα επανέλθουμε στις άλλες ικανότητες που αναφέρθηκαν, οι οποίες έχουν ήδη αναλυθεί στις άλλες ομάδες ερωτηθέντων.



Για όλους τους εργοδότες αυτό το σύνολο δεξιοτήτων είναι σημαντικό. Αυτό μπορεί να φαίνεται παράδοξο, καθώς έχουμε δει προηγουμένως ότι για ορισμένους εργοδότες η ενεργός ακρόαση, η φροντίδα και η ενσυναίσθηση δεν είναι απαραίτητα.

Πράγματι, πώς μπορούμε να καταπολεμήσουμε τις διακρίσεις αν δεν είμαστε καλοπροαίρετοι;

Πώς μπορείτε να είστε ανοιχτοί στη διαφορετικότητα αν δεν ακούτε ενεργά;

Πώς μπορούμε να επικοινωνήσουμε εποικοδομητικά αν δεν δείχνουμε ενσυναίσθηση;

Ορισμένοι εργοδότες επιθυμούσαν να προσθέσουν τις ακόλουθες δεξιότητες:

- Να είστε διαθέσιμοι
- Αυτονομία
- Ανάληψη πρωτοβουλίας
- Να έχουν γλωσσικές δεξιότητες (π.χ. επικοινωνία στα αγγλικά)
-

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΤΩΝ ΑΝΑΛΥΣΕΩΝ ΠΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ

Οι έρευνες αυτές, παρά το μικρό πάνελ (μεταξύ 10 και 30 ατόμων ανά ομάδα-στόχο), αναδεικνύουν πολλές αντιφάσεις και τα χάσματα μεταξύ και εντός των ομάδων.

Οι προσδοκίες και οι ανάγκες ορισμένων είναι μερικές φορές αντίθετες με εκείνες άλλων.

Με την υγειονομική κρίση του COVID, τα δεδομένα αυτά δεν είναι σίγουρα τα ίδια.

Παραμένουμε αισιόδοξοι ότι οι πολιτικές ανάκαμψης που εφαρμόζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στη Γαλλία θα αποδώσουν καρπούς.

Το μέλλον είναι αβέβαιο, αλλά ένα πράγμα είναι βέβαιο: οι επαγγελματικές πρακτικές έχουν αλλάξει και θα συνεχίσουν να αλλάζουν.

Εναπόκειται σε εμάς να το λάβουμε υπόψη στην εργασία μας με τους νέους και τους αιτούντες εργασία.

Αποτελέσματα έργου

Πεδίο ερευνών

Ελλάδα

1) Οι απαντήσεις των νέων (18 άτομα)

Από τα 18 άτομα αυτής της ομάδας στόχου (33% άνδρες, 67% γυναίκες) τα περισσότερα από αυτά ζουν σε αστικές περιοχές και ένα μικρό ποσοστό σε αγροτικές περιοχές, τα ακόλουθα συμπεράσματα συνήχθησαν μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου:

Επαγγελματικά Προσόντα:

Το 72% έχει επαγγελματικά προσόντα, όπως πτυχία γυμνασίου, πτυχία πανεπιστημίου, πιστοποιητικά ξένων γλωσσών, πιστοποιητικά office word, ενώ το υπόλοιπο 28% δεν έχει επαγγελματικά προσόντα, που σημαίνει ότι τελείωσαν το δημοτικό και το μισό από το γυμνάσιο (στην Ελλάδα το γυμνάσιο είναι συνολικά 6 χρόνια, 3 χρόνια χαμηλότερα και 3 χρόνια άνω) και Από την ομάδα-στόχο 33% έχουν θέσεις εργασίας, 67% είναι άνεργοι, εκ των οποίων το μισό απασχολείται περισσότερο από 6 μήνες και μισό περισσότερο από 1 έτος.

Οι συμβάσεις εργασίας που εφαρμόζονται είναι σε σταθερούς όρους(βραχυπρόθεσμες) καθώς και σε αόριστη διάρκεια.

Τα κύρια προβλήματα αυτής της ομάδας στόχου στην εύρεση εργασίας είναι:

Έλλειψη θέσεων εργασίας, έλλειψη αξίας, ανεπαρκής αμοιβή, ώρες εργασίας, εμπορεύματα, φύλο, χωρίς εμπειρία, χωρίς ξένες γλώσσες, γνώσεις υπολογιστών, κορεσμός της αγοράς, οικογενειακές υποχρεώσεις, υπερπροσδιορισμός.

Τι θεωρείται απαραίτητο κατά τη γνώμη τους για να βρουν δουλειά:

Προθυμία, υπομονή, αναζήτηση, προσόντα, εμπειρία, γνώση αγγλικής γλώσσας, υπολογιστής, πτυχίο, ευκαιρίες, υπηρεσίες, εκπαίδευση,οικονομική ανάπτυξη.

Απαιτούμενες δεξιότητες:

1. Γλώσσα: η ανάγνωση και η γραφή θεωρούνται υποχρεωτικές καθώς και βασικές γνώσεις των μαθηματικών στην ελληνική γλώσσα. Απαραίτητη είναι επίσης η γνώση της αγγλικής γλώσσας. Η προσαρμοστικότητα της επικοινωνίας σύμφωνα με το πλαίσιο, η διαφάνεια σε διάλογο με άλλους, η ικανότητα μεταγραφής πληροφοριών, οδηγιών, καταστάσεων με απλό και κατανοητό τρόπο και η σωστή μεταφορά μηνυμάτων (χωρίς τροποποίηση ή ερμηνεία) θεωρούνται εξίσου σημαντικές.

2. Ψηφιακός: Ψηφιακός εγγραμματισμός (γνώση του βασικού λογισμικού office word, χρήση του ψηφιακού συσκευών (smart phone, tablet κ.λπ.),περιήγηση στο διαδίκτυο, έχοντας κριτική σκέψη και κριτική στάση απέναντι στις πληροφορίες του διαδικτύου, καθώς και πώς να χρησιμοποιείτε τη λειτουργία email), σημειώνεται ως σημαντικό

3. Κοινωνικό, πολιτικό και προσωπικό: Το να σέβεστε την άποψη των άλλων αντιμετωπίζεται ως πολύ σημαντικό αμέσως ακολουθούμενο από κίνητρο και αυτοπεποίθηση, υπεύθυνο για την ομιλία και τη

συμπεριφορά και την επίδειξη καλοσύνης, ενεργητικής ακρόασης και ενσυναίσθησης. Η εθελοντική εργασία είναι μέτριας σημασίας. Η γνώση των εθνικών κανόνων και η τήρηση του νόμου θεωρείται μέσης σημασίας.

Κοινωνικό-επαγγελματίας: η ομαδική εργασία κατατάσσεται ως η πιο σημαντική δεξιότητα, η αποδοχή της μάθησης από και με άλλους βαθμολογείται σημαντική, η αυτοαπασχόληση κατά τη διάρκεια συνέντευξης εργασίας και παρουσίασης βιογραφικού(ς) είναι αρκετά σημαντικές. Η γνώση της αγοράς εργασίας και της γνώσης της εταιρείας για την οποία ζητείται θεωρείται αρκετά σημαντική.

Πολιτιστική και διαπολιτισμική: το να είσαι αντίθετος με την προκατάληψη και τα στερεότυπα καθώς και το άνοιγμα στην πολιτιστική πολυμορφία και την ικανότητα εποικοδομητικής επικοινωνίας σε διαπολιτισμικές διαδραστικές καταστάσεις έχουν μια γενική άποψη ως σημαντική.

Άλλων σημαντικών δεξιοτήτων:

Δημιουργικότητα, ευθύνη, επικοινωνία, κοινωνικοποίηση, συντροφικότητα, ευαισθησία σε κοινωνικά ζητήματα, εθελοντική εργασία, ξένες γλώσσες.



2) Απαντήσεις από κοινωνικούς λειτουργούς, διευκολυντές και εκπαιδευτές(15 άτομα

Είναι απαραίτητο να σημειωθεί ότι αυτή η ομάδα υποστήριξης συνεργάζεται κυρίως με πρόσφυγες και συγκεκριμένα ασυνόδευτους ανηλίκους και νεαρούς ενήλικες (π.χ. ευάλωτη ομάδα) από την εισροή μεταναστών στο νησί της Λέσβου το 2015.

Από τους 15 κοινωνικούς λειτουργούς που δραστηριοποιούνται σε ιδιωτικούς οργανισμούς (υπάρχουν από 2 έως 30) που αποτελούν μέρος της οικονομίας κοινωνικής αλληλεγγύης και βρίσκονται σε μικρές

αστικές περιοχές, τα ακόλουθα συμπεράσματα συνήχθησαν μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου:

Η υποστήριξη που προσφέρεται για να βοηθήσει τους νέους στην εύρεση εργασίας αποτελείται από:

ψυχολογική βοήθεια, εκπαίδευση, επαγγελματική καθοδήγηση, εκμάθηση ελληνικών - αγγλικών, σεμινάρια και παροχή συμβουλών.

Οι κύριες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι youth workers και οι εκπαιδευτές στη συνεργασία με τους νέους ενήλικες είναι τα γλωσσικά εμπόδια, ο κοινωνικός αποκλεισμός, η ψυχολογική πίεση, οι διαπολιτισμικές διαφορές, τόσο η έλλειψη χρόνου όσο και η έλλειψη εθελοντών και πόρων, η ανευθυνότητα, ο αναλφαριθμητισμός, το κοινωνικό στίγμα, αντίσταση και φόβος για αλλαγή.

Οι κύριες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην εύρεση εργασίας είναι:

Γλώσσα, κοινωνικός αποκλεισμός, χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, χαμηλή αυτοεκτίμηση, οικογενειακές υποχρεώσεις, ψυχολογική πίεση, κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο της χώρας, περιθωριοποίηση, έλλειψη θέσεων εργασίας, υψηλές απαιτήσεις εργοδοτών, ρατσισμός, χαμηλοί μισθοί, έλλειψη αξίας

Απαιτούμενες δεξιότητες:

Γλώσσα: η ανάγνωση και η γραφή θεωρούνται υποχρεωτικά καθώς και βασικές γνώσεις των μαθηματικών στην ελληνική γλώσσα, η οποία είναι για τα περισσότερα από αυτά μια ξένη γλώσσα. Απαραίτητη είναι επίσης η γνώση της αγγλικής γλώσσας.

Διαχωρίζονται εξίσου από τη μέση σημασία έως τα πολύ σημαντικά είναι:

η προσαρμοστικότητα της επικοινωνίας σύμφωνα με το πλαίσιο, η ανοιχτότητα σε διάλογο με άλλους, η ικανότητα μεταγραφής πληροφοριών, οδηγιών, καταστάσεων με απλό και κατανοητό τρόπο και η σωστή μεταφορά μηνυμάτων (χωρίς τροποποίηση ή ερμηνεία).

Γνώση χειρισμού Η/Υ: όσον αφορά τον ψηφιακό εγγραμματισμό, μια τυπική γνώση του βασικού λογισμικού office word, τη χρήση του ψηφιακού υλικού (smart phone, tablet κ.λπ.), την περιήγηση στο Διαδίκτυο, έχοντας κριτική

και σοβαρή στάση απέναντι στις πληροφορίες του Διαδικτύου, καθώς και τη γνώση της χρήσης του λειτουργία email, φαίνεται να είναι επαρκής.

Κοινωνική, ατομική και προσωπική: ευθύνη για ομιλία και συμπεριφορά κίνητρα, αυτοπεποίθηση, σεβασμός προς την άποψη άλλων προσώπων και επίδειξη καλοσύνης, ενεργητικής ακρόασης και ενσυναίσθησης θεωρούνται εξίσου υψηλής αξίας. Η εθελοντική εργασία δείχνει ίση διαίρεση από χαμηλή σε υψηλή. Η γνώση των εθνικών κανόνων και η τήρηση του νόμου έχουν επαρκή σημασία.

Κοινωνικό-επαγγελματίας: η ομαδική εργασία και η αποδοχή της μάθησης από και με άλλους είναι αρκετά σημαντικές, καθώς και η παρουσίαση κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης εργασίας που ακολουθείται από ένα βιογραφικό σημείωμα, γνωρίζοντας την αγορά εργασίας και γνωρίζοντας την εταιρεία για την οποία υποβάλλει αίτηση.

Πολιτιστικές και διαπολιτισμικές: η αντίθεση στην προκατάληψη και στα στερεότυπα θεωρείται εξαιρετικά σημαντική, ενώ η διαφάνεια στην πολιτιστική πολυμορφία και η ικανότητα εποικοδομητικής επικοινωνίας σε διαπολιτισμικές αλληλεπιδραστικές καταστάσεις είναι μεσαίας σημασίας.



3) Απαντήσεις από εργοδοτών (10 άτομα)

Από τους 10 εργοδότες που διαθέτουν ιδιωτική, τοπική και / ή περιφερειακή επιχείρηση (επιχείρηση / εμπόριο / υπηρεσία) που βρίσκεται σε μικρές αστικές περιοχές, τα ακόλουθα συμπεράσματα

συνήχθησαν μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου:

Οι συμβάσεις μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη βασίζονται κυρίως σε αόριστη διάρκεια και ορισμένες σε καθορισμένους όρους

Οι προτεραιότητες για την πρόσληψη είναι (με την ακόλουθη σειρά σπουδαιότητας): επαγγελματικές αναφορές και συστάσεις, κίνητρα, πτυχίο πανεπιστημίου, άδεια οδήγησης και λευκό ποινικό μητρώο.

Τα κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζονται κατά την πρόσληψη είναι: χαμηλό I.Q., έλλειψη εμπειρίας, χαμηλό ενδιαφέρον για τη θέση, ώρες εργασίας, αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (ειδικά στην Ελλάδα οι οικογενειακές παραδόσεις είναι σημαντικές και λόγω της αυξημένης οικονομικής κρίσης η «βοήθεια προς την οικογένεια» έρχεται πάντα πρώτη (αγρόκτημα, εστιατόριο κλπ). Περαιτέρω προβλήματα:

Παρατηρήθηκαν, αλλά λιγότερο συχνά, ήταν αναξιопιστία, ασυνέπεια, έλλειψη επαγγελματισμού, έλλειψη γνώσης, έλλειψη πνευματικής ανάπτυξης, απαιτητικά δικαιώματα χωρίς υποχρεώσεις, κακοί τρόποι.

Απαιτούμενες δεξιότητες για υπαλλήλους:

Γλώσσα: θεωρείται υποχρεωτική η ανάγνωση, η γραφή και οι βασικές γνώσεις των μαθηματικών στην ελληνική γλώσσα και ελαφρώς λιγότερο απαραίτητα στην αγγλική γλώσσα. Η προσαρμοστικότητα της επικοινωνίας σύμφωνα με το πλαίσιο θεωρείται μεγάλης σημασίας, καθώς και η διάθεση για διάλογο με άλλους, η σωστή μεταφορά μηνυμάτων (χωρίς τροποποίηση ή ερμηνεία), η ικανότητα μεταγραφής πληροφοριών, οδηγιών, καταστάσεων με απλό και κατανοητό τρόπο είναι επίσης σημαντική για τους εργοδότες

Γνώση χειρισμού Η/Υ: όσον αφορά το χειρισμό Η/Υ, μια μέση γνώση του λογισμικού microsoft office, η χρήση των ψηφιακών συσκευών (smart phone, tablet κ.λ.π.), η περιήγηση στο διαδίκτυο, έχοντας κριτική και σοβαρή στάση απέναντι στις πληροφορίες του διαδικτύου, καθώς και η γνώση της χρήσης του email, φαίνεται να είναι επαρκή.

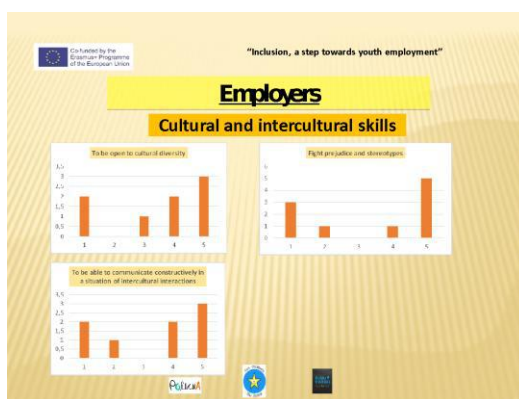
Κοινωνική, πολιτική και προσωπική: η ευθύνη για την ομιλία και τη συμπεριφορά είναι ύψιστης προτεραιότητας για τον εργοδότη, ακολουθούμενη αμέσως από κίνητρα, αυτοπεποίθηση, σεβασμός προς την άποψη άλλων και επίδειξη καλοσύνης, ενεργού ακρόασης και ενσυναίσθησης.

Η αξία της εθελοντικής εργασίας φαίνεται να διαιρείται εξίσου μεταξύ χαμηλού και υψηλού. Η γνώση των εθνικών κανόνων και η τήρηση του νόμου έχουν επαρκή σημασία.

Κοινωνικό-επαγγελματίας: η αποδοχή της μάθησης από και με άλλους και η ομαδική εργασία κατέχει υψηλή σημασία, ακολουθούμενη από την γνώση τόσο της αγοράς εργασίας όσο και της εταιρείας για την οποία υποβάλλει αίτηση. Παρουσίαση κατά τη διάρκεια συνέντευξης εργασίας και c.v. έχουν ουσιαστική σημασία.

Πολιτιστική και διαπολιτισμική: το να είσαι αντίθετος με τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα θεωρείται ουσιώδες, με μικρότερη σημασία για τον εργοδότη είναι το άνοιγμα στην πολιτιστική πολυμορφία και η ικανότητα επικοινωνιακής επικοινωνίας σε διαπολιτισμικές αλληλεπιδραστικές καταστάσεις.

Άλλο: Βασικές δεξιότητες προς την προσωπικότητα και την εργασιακή ακεραιότητα, ειλικρίνεια, ετοιμότητα, ικανότητα, επιμέλεια, συνέπεια, καθαριότητα, εμπιστευτικότητα, συνδυαστικές δεξιότητες και η ευθύνη, και η ηθική που θεωρείται πολύτιμη.



Συμπέρασμα ερωτηματολογίου

Η έρευνα διαπίστωσε ότι μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου σε μικρές αστικές περιοχές, οι συμβάσεις ήταν κυρίως αορίστου χρόνου. Κριτήρια για την πρόσληψη που προτιμούν οι εργοδότες ήταν: συστάσεις, βασικές δεξιότητες εγγραμματος στη γλώσσα καθώς και βασικά μαθηματικά, δεξιότητες επικοινωνίας και διαλόγου και βασικές ψηφιακές γνώσεις (συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας λειτουργίας ψηφιακού υλικού). Μια άλλη υψηλή προτεραιότητα για τους εργοδότες ήταν η συμπεριφορά και η χρήση λόγου, ακολουθούμενη

απόπροηγούμενη εθελοντική εργασία του αιτούντος. Επίσης, είχε μεγάλη σημασία η αποδοχή της μάθησης από άλλους ενώ ήταν ομαδικός εργαζόμενος, αμεροληψία, δικαιοσύνη και αντίθεση των στερεοτύπων. Γενικά, τα χαρακτηριστικά που εκτιμούν οι εργοδότες σε έναν αιτούντα εργασία είναι: ειλικρίνεια, ακεραιότητα, ικανότητα, επιμέλεια, καθαριότητα, υπευθυνότητα.

Κοινωνικοί λειτουργοί και youth workers:

Οι ομάδες υποστήριξης στη Λέσβο δραστηριοποιούνται κυρίως σε μικρές αστικές περιοχές και συνεργάζονται με τις ευάλωτες ομάδες προσφύγων, οι οποίες αποτελούν επίσης μέρος της οικονομίας κοινωνικής αλληλεγγύης. Η βοήθεια που παρέχεται σε αυτές τις ομάδες είναι η ψυχολογική συμβουλευτική, η επαγγελματική καθοδήγηση, η εκπαίδευση (συμπεριλαμβανομένων ελληνικών και αγγλικών) και μια ποικιλία σεμιναρίων.

Τα κύρια εμπόδια που συναντώνται μεταξύ των εργαζομένων της νεολαίας και της ομάδας στόχου είναι: εμπόδιο στη γλώσσα, κοινωνικός αποκλεισμός, ψυχολογική πίεση, έλλειψη χρόνου και ανθρώπινου δυναμικού, διαπολιτισμικές διαφορές, αναλφαβητισμός, κοινωνικά στίγματα και φόβος για αλλαγή.

Οι κύριες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην εύρεση εργασίας είναι: έλλειψη δεξιοτήτων ελληνικής και αγγλικής γλώσσας, βασικών μαθηματικών, χαμηλού επιπέδου εκπαίδευσης και κοινωνικού αποκλεισμού.

Οι αιτούντες εργασία θεωρούν επίσης τον τυπικό ψηφιακό εγγραμματισμό ως αναγκαιότητα για την προσέλκυση εργασίας. Η ομαδική εργασία και μια καλή παρουσίαση της συνέντευξης, καθώς και η διαφάνεια στην πολιτιστική πολυμορφία, θεωρούνται επίσης πολύ σημαντικά.

Τα προσόντα των νέων αιτούντων εργασία που ζούσαν σε μικρές αστικές και αγροτικές περιοχές ποικίλλουν: το 72% είχε επαγγελματικά προσόντα, ενώ το 28% όχι. Η νεότερη ηλικιακή ομάδα είχε συνολική τριτοβάθμια εκπαίδευση από την πλειονότητα των ηλικιωμένων.

Από την ομάδα-στόχο, το 67% ήταν άνεργοι. Τα κύρια προβλήματα αυτής της ομάδας στόχου στην εύρεση εργασίας ήταν: έλλειψη θέσεων, ανεπαρκής μισθός, ώρες εργασίας, απειρία, έλλειψη εκπαίδευσης και οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτό που θεωρούν σημαντικό για την εξασφάλιση εργασίας:

προθυμία, υπομονή, προσόντα, εμπειρία, αγγλικά, δίπλωμα υπολογιστή, ευκαιρίες. Πιστεύουν ότι οι απαιτούμενες δεξιότητες είναι: γλώσσα, μαθηματικά, ψηφιακές, κοινωνικές δεξιότητες, εμπειρία, υπευθυνότητα, ενεργή ακρόαση, ενσυναίσθηση, ομαδική εργασία και αντίθεση στις προκαταλήψεις και στα στερεότυπα. Άλλες δεξιότητες που θεωρούσαν σημαντικές είναι: δημιουργικότητα, συντροφικότητα, ευαισθησία σε κοινωνικά ζητήματα και εθελοντική εργασία.

Τα δεδομένα που συλλέγονται δείχνουν τις διαφορές και τις ομοιότητες μεταξύ των ατόμων που αναζητούν εργασία και των εργοδοτών. Ενώ οι εργοδότες έχουν υψηλό επίπεδο για επαγγελματικές συστάσεις, κίνητρα, πτυχία τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, διπλωμα οδήγησης, γλωσσικές δεξιότητες, ψηφιακές γνώσεις, οι αιτούντες πιστεύουν ότι οι πιο σημαντικές ιδιότητες είναι η προθυμία, η υπομονή, οι γλώσσες.

Πιστεύουν επίσης ότι απαιτείται πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα σε δεξιότητες όπως οι κοινωνικές και ομαδικές δεξιότητες.

Μεταξύ των εργοδοτών, των ατόμων που αναζητούν εργασία και των κοινωνικών λειτουργών, είναι αποδεκτό ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση, η επαγγελματική καθοδήγηση και οι γλώσσες είναι τα τρία πιο σημαντικά διαπιστευτήρια για την εύρεση εργασίας.

Αυτό δεν σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν έναν βαθμό υποχρεωτικό, αλλά πιστεύουν ότι ένα μεγάλο μέρος της εξασφάλισης εργασίας έχει να κάνει με καλή συμπεριφορά και κοινωνικές δεξιότητες, προκειμένου να εργαστούν αρμονικά στο χώρο εργασίας με τους συναδέλφους. Ο εργοδότης εκτιμά επίσης αυτά τα χαρακτηριστικά στον εργαζόμενο, αλλά δεν αποτελεί πρώτη προτεραιότητα. Ωστόσο, εκτός από τα καλά

διαπιστευτήρια, ο εργοδότης εκτιμά ότι κάποιος με δευτερεύουσες μαλακές δεξιότητες όπως μια θετική στάση, οι δεξιότητες επικοινωνίας, η ακεραιότητα, η ενσυναίσθηση και η ικανότητα να μάθουν από άλλους μπορεί να είναι ένα πλεονέκτημα στον χώρο εργασίας.

Σε γενικές γραμμές, μεταξύ των εργοδοτών, των ατόμων που αναζητούν εργασία και των κοινωνικών λειτουργών, η συναίνεση ήταν ότι τα τρία πιο σημαντικά προσόντα για την απόκτηση εργασίας είναι: πτυχίο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, επαγγελματική καθοδήγηση και γλωσσικές δεξιότητες. Δευτεροβάθμια ήταν οι κοινωνικές δεξιότητες.

Οι δυσκολίες για τους εργοδότες στην πρόσληψη συσχετίζονται με τα προβλήματα εκείνων που αναζητούν εργασία χωρίς υψηλότερο βαθμό, έλλειψη γλωσσικών δεξιοτήτων (ελληνικά και αγγλικά), και οικογενειακές υποχρεώσεις και χωρίς εμπειρία.

Το πλαίσιο ικανοτήτων

Για τη δημιουργία αυτού του πλαισίου αναφοράς ξεκινήσαμε από το ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς των βασικών ικανοτήτων για τη δια βίου μάθηση.

Οι 8 βασικές ικανότητες είναι

1. Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα
2. Επικοινωνία σε ξένες γλώσσες
3. Μαθηματική επάρκεια και βασικές δεξιότητες στις επιστήμες και την τεχνολογία
4. Ψηφιακή επάρκεια
5. Μαθαίνω να μαθαίνω
6. Κοινωνικές και πολιτικές ικανότητες
7. Πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα
8. Πολιτιστική συνείδηση και έκφραση.

Οι οκτώ τομείς των "βασικών ικανοτήτων" βασίζονται σε τρεις απαιτήσεις της ζωής:

- "Προσωπική ολοκλήρωση και δια βίου ανάπτυξη (**πολιτισμικό κεφάλαιο**): οι βασικές ικανότητες θα πρέπει να επιτρέπουν την επιδίωξη ατομικών στόχων στη ζωή, με γνώμονα τα προσωπικά ενδιαφέροντα και τις φιλοδοξίες, καθώς και την επιθυμία να συνεχίσουν να μαθαίνουν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους,
- "Ενεργός ιθαγένεια και ένταξη (**κοινωνικό κεφάλαιο**): Οι βασικές ικανότητες θα πρέπει να επιτρέπουν σε όλους να γίνουν ενεργοί πολίτες που συμμετέχουν στην κοινωνία,
- "Απασχολησιμότητα (**ανθρώπινο κεφάλαιο**): παροχή σε όλους της δυνατότητας να αποκτήσουν αξιοπρεπή εργασία στην αγορά εργασίας.

Σε ένα δεύτερο βήμα, επιλέξαμε τις δεξιότητες που θεωρούσαμε απαραίτητες για την εύρεση εργασίας.

Στη συνέχεια επιλέξαμε να αλλάξουμε τη διατύπωσή τους, ώστε οι νέοι και οι αιτούντες εργασία να κατανοήσουν το νόημά τους.

Για την εργασία αυτή, βασιστήκαμε επίσης σε υφιστάμενα συστήματα αναφοράς που αναγνωρίζονται από επαγγελματίες στον τομέα της επαγγελματικής ένταξης.

Το δοκιμάσαμε εσωτερικά στις δομές μας. Το διορθώσαμε και το οριστικοποιήσαμε. Έχει ενσωματωθεί στις έρευνες πεδίου μας.

Οι επιλογές μας ήταν καλές στο βαθμό που οι ομάδες-στόχοι τις επικύρωσαν.

Τέλος, κατασκευάσαμε τα μπλοκ των ικανοτήτων μας με περιγραφές ικανοτήτων προσαρμοσμένες στο επίπεδο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων¹(επίπεδο 1 έως 4).

Οι ικανότητες ορίζονται εδώ ως ένα σύνολο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων κατάλληλων για το πλαίσιο.

Αυτό το σημείο αναφοράς βασίζεται στα αποτελέσματα των ερευνών μας στο πεδίο.

Παρουσιάζει μια επιλογή των βασικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εύρεση εργασίας.

¹ [Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων \(EQF\) - CNEFOP](#)

Επίπεδο 1 - μαθησιακά αποτελέσματα

<i>Γνώση</i>	<i>Ικανότητα</i>	<i>Ευθύνη και αυτονομία</i>
γενικές γνώσεις υποβάθρου	βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση απλών εργασιών	εργασία ή μελέτη υπό άμεση επίβλεψη σε δομημένο περιβάλλον

Επίπεδο 2 - μαθησιακά αποτελέσματα

<i>Γνώση</i>	<i>Ικανότητα</i>	<i>Ευθύνη και αυτονομία</i>
βασικές πραγματικές γνώσεις σε έναν τομέα εργασίας ή σπουδών	βασικές γνωστικές και πρακτικές δεξιότητες που απαιτούνται για τη χρήση σχετικών πληροφοριών για την εκτέλεση καθημερινών εργασιών και την επίλυση προβλημάτων ρουτίνας με τη χρήση απλών κανόνων και εργαλείων	εργασία ή σπουδές υπό επίβλεψη με κάποιο βαθμό αυτονομίας

Γλωσσικές δεξιότητες

Επικοινωνία στην εθνική γλώσσα

	Γνώση	Δεξιότητες / τεχνογνωσία	Αυτονομία και ευθύνη
EQF Επίπεδο 1	Διαβάστε	Κατακτήστε το κοινό λεξιλόγιο της καθημερινής ζωής και τη λειτουργική γραμματική	Να διακρίνουν και να χρησιμοποιούν διαφορετικούς τύπους κειμένων
EQF Επίπεδο 2	Γράψτε		Οργάνωση, δόμηση και συγγραφή μηνύματος
EQF Επίπεδο 3	Μιλήστε	Έκφραση μιας άποψης χρησιμοποιώντας την κατάλληλη γλώσσα που σέβεται τις κοινωνικές συμβάσεις	Επιχειρηματολογήστε την άποψή σας. Συζητήστε εποικοδομητικά
EQF επίπεδο 4	Ακρόαση και κατανόηση	Προσέξτε τι λέγεται. Να ξέρετε πώς να κάνετε μια ερώτηση για να καταλάβετε.	Συνειδητοποίηση του αντίκτυπου της γλώσσας στους άλλους

Κατανόηση και μετάδοση ενός μηνύματος

	Γνώση	Δεξιότητες / τεχνογνωσία	Αυτονομία και ευθύνη
EQF Επίπεδο 1	Εκτιμώντας ένα μήνυμα	Αναγνώριση των επιχειρημάτων σε ένα δεδομένο μήνυμα	Αναδιατύπωση του μηνύματος κάποιου άλλου
EQF Επίπεδο 2	Να ξέρετε πώς να εκφράζετε την άποψή σας	Εξήγησε τα πλεονεκτήματα ενός επιχειρήματος	Αξιολογούν, αξιολογούν, απορρίπτουν, επικρίνουν τις ιδέες που εκφράζονται σε ένα μήνυμα
EQF Επίπεδο 3	Να είναι σε θέση να μεταγράφει πληροφορίες, οδηγίες και καταστάσεις με απλό και κατανοητό τρόπο.	Αναζήτηση, ταξινόμηση και επεξεργασία πληροφοριών	Να είναι σε θέση να χρησιμοποιούν βοηθήματα και να ζητούν βοήθεια
EQF επίπεδο 4	Να είναι σε θέση να μεταφέρουν σωστά τα μηνύματα, χωρίς τροποποιήσεις ή ερμηνείες	Να επικοινωνούν γραπτώς ή προφορικώς σε ποικίλες καταστάσεις	Μάθετε πώς να προσαρμόζετε την επικοινωνία σας στο πλαίσιο

Ψηφιακές δεξιότητες

Να γνωρίζετε το περιβάλλον και τις βασικές λειτουργίες για τη χρήση ενός υπολογιστή, ενός smartphone, ενός tablet.

	Γνώση	Δεξιότητες / τεχνογνωσία	Αυτονομία και ευθύνη
EQF Επίπεδο 1	Γνώση των βασικών στοιχείων των υπολογιστών	Κατανόηση του τρόπου λειτουργίας ενός υπολογιστή	Να αναγνωρίζουν και να ονομάζουν την αρχιτεκτονική ενός υπολογιστή (οθόνη, πληκτρολόγιο, ποντίκι, περιφερειακά κ.λπ.)
EQF Επίπεδο 2	Γνωρίζοντας τον επεξεργαστή κειμένου	Κατανόηση της δομής ενός εγγράφου (μπλοκ διεύθυνσης, ημερομηνία, θέμα, κείμενο, υπογραφή)	Δημιουργία, αποθήκευση και εκτύπωση ενός εγγράφου

EQF Επίπεδο 3	Γνωρίζοντας τη λειτουργία ανταλλαγής μηνυμάτων	Κατανόηση του περιεχομένου ενός ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (μήνυμα που αποστέλλεται, λαμβάνεται, διαγράφεται/σπαμ/ειδοποίηση/ενοχλήσεις. ...	Ρύθμιση γραμματοκιβωτίου και αποστολή αλληλογραφίας
EQF επίπεδο 4	Γνωρίζετε τα κυριότερα προγράμματα περιήγησης στο διαδίκτυο (Chrome, Mozilla, Safari, Edge, Opera, internet explorer...)	Χρήση προγράμματος περιήγησης Βρίσκοντας το δρόμο σας σε μια ιστοσελίδα. Διεξαγωγή αναζήτησης	Περιγράψτε και αναλύστε τη φύση των χώρων που βρέθηκαν (εμπορικοί, προσωπικοί, θεσμικοί).

Η συνειδητοποίηση του σύμπαντος των μέσων ενημέρωσης

	Γνώση	Δεξιότητες / τεχνογνωσία	Αυτονομία και ευθύνη
EQF Επίπεδο 1	Να γνωρίζουν και να κατανοούν τη φύση, το ρόλο και τις δυνατότητες των ΤΠΕ στην κοινωνία και στην εργασία.	Προσδιορίστε τις πρακτικές των μέσων: ποιο περιεχόμενο; με ποια μέσα; για ποιες χρήσεις;	Διάκριση μεταξύ διαφορετικών στόχων των μέσων ενημέρωσης. Να συνειδητοποιήσουν την επιρροή των μέσων ενημέρωσης στις επιλογές και τις αξίες τους.
EQF Επίπεδο 2	Να κατανοήσουν τις ευκαιρίες και τους πιθανούς κινδύνους του διαδικτύου και της επικοινωνίας. Να γνωρίζουν και να ασκούν τα δικαιώματα, τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους.	Προσδιορίστε τα συστατικά στοιχεία της πληροφορίας. Κατανόηση των μηχανισμών και των ζητημάτων της παραπληροφόρησης. . Να αμφισβητήσει τα ζητήματα της ιδιότητας του πολίτη που συνδέονται με την πληροφορική και την ψηφιακή τεχνολογία:	Υπεύθυνη χρήση των ψηφιακών εργαλείων. Διαχειριστείτε τις σχέσεις σας με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και την ψηφιακή σας ταυτότητα. Λάβετε υπόψη τα όρια του δικαιώματος έκφρασης.

		στερεότυπα, πλουραλισμός, λόμπι, συνωμοσία κ.λπ.	
EQF Επίπεδο 3	Κατανόηση του ρόλου των μέσων ενημέρωσης στην κοινωνία.	Προσδιορίστε τις κοινωνικές λειτουργίες των μέσων ενημέρωσης (ενημέρωση, εκπαίδευση, ψυχαγωγία, επικοινωνία, συζήτηση).	Διάκριση μεταξύ πληροφόρησης, επικοινωνίας και ψυχαγωγίας.
EQF επίπεδο 4	Να έχουν επίγνωση των ζητημάτων εγκυρότητας και αξιοπιστίας των διαθέσιμων πληροφοριών και των ηθικών αρχών που σχετίζονται με τη διαδραστική χρήση των ΤΠΕ.	Αξιολόγηση της αξιοπιστίας των πληροφοριών	Να έχετε κριτική και αναστοχαστική στάση απέναντι στις διαθέσιμες πληροφορίες.

Κοινωνικο-επαγγελματικές δεξιότητες

Πώς να προετοιμαστείτε για μια συνέντευξη εργασίας

	Γνώση	Δεξιότητες / τεχνογνωσία	Αυτονομία και ευθύνη
EQF Επίπεδο 1	Γνωρίστε τους διαφορετικούς τύπους συνεντεύξεων πρόσληψης	Αναφέρετε τους διάφορους τύπους συντήρησης	Ανάλυση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων κάθε τύπου συνέντευξης
EQF Επίπεδο 2	Γνωρίζοντας τι συμβαίνει σε μια συνέντευξη για δουλειά	Αναφέρετε τα βήματα μιας συνέντευξης για δουλειά. Αναφέρατε τα dos και τα don'ts μιας συνέντευξης εργασίας.	Γνωρίστε τις δυνάμεις και τις αδυναμίες σας. Προβλέψτε τις ερωτήσεις και προετοιμάστε το επιχείρημά σας
EQF Επίπεδο 3	Να γνωρίζετε το επάγγελμα που θέλετε να ασκήσετε και τις απαιτούμενες γνώσεις	Αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο σχετικά με το επάγγελμα και την εταιρεία	Ανάλυση πληροφοριών για την προετοιμασία μιας συνέντευξης εργασίας

	και δεξιότητες. Γνωρίστε την εταιρεία-στόχο.		
EQF επίπεδο 4	Να ξέρετε πώς να περιγράφετε την προσωπική και επαγγελματική σας σταδιοδρομία αναδεικνύοντας τις δεξιότητές σας	Προετοιμάστε μια γραπτή επιστολή που να σας παρουσιάζει τον εαυτό σας σε σχέση με το επιδιωκόμενο επάγγελμα. Παρουσιάστε προφορικά το περιεχόμενο αυτής της επιστολής. Εξάσκηση στον έλεγχο της φωνής (ένταση, ένταση, ταχύτητα, ευχέρεια, άρθρωση, τονισμός).	Μάθετε να κυριαρχείτε στο χρόνο ακρόασης και ομιλίας. Να μάθει κανείς να ελέγχει τις συναισθηματικές του αντιδράσεις (π.χ. άγχος).

Να γνωρίζετε πώς να εργάζεστε σε μια ομάδα

	Γνώση	Δεξιότητες / τεχνογνωσία	Αυτονομία και ευθύνη
EQF Επίπεδο 1	Γνωρίζοντας τα βασικά για το πώς λειτουργεί μια ομάδα.	Προσδιορίστε τη θέση σας σε μια ομάδα. Προσδιορίστε το ρόλο και τα καθήκοντα κάθε ατόμου.	Κατάρτιση οργανογράμματος για την ομάδα
EQF Επίπεδο 2	Μάθετε πώς να επικοινωνείτε με την ομάδα.	Εκτελείτε καθήκοντα σε συνεργασία με άλλους. Συμμετοχή σε συνεδριάσεις.	Συμμετέχετε ενεργά στη συλλογική εργασία.
EQF Επίπεδο 3	Αναφορά στη διοίκηση	Να ξέρετε πώς να αμφισβητείτε τους ανωτέρους σας, αν χρειαστεί.	Προσαρμόστε το στυλ επικοινωνίας σας στο πρόσωπο με το οποίο μιλάτε.

EQF επίπεδο 4	Να ξέρεις πώς να αμφισβητείς τον εαυτό σου για να προοδεύσεις.	Αποδοχή της κριτικής.	Ανάλυση της κριτικής για την προσαρμογή της δράσης.
----------------------	--	-----------------------	---

Κοινωνικές, πολιτικές και προσωπικές δεξιότητες

Συμμετέχετε ενεργά στην κοινωνική ζωή

	Γνώση	Δεξιότητες / τεχνογνωσία	Αυτονομία και ευθύνη
EQF Επίπεδο 1	Να γνωρίζουν τις έννοιες της δημοκρατίας, της δικαιοσύνης, της ισότητας, της ιθαγένειας	Η σύνδεση μεταξύ των αξιών και της εφαρμογής τους στις κοινωνίες	Να σέβονται πλήρως τα ανθρώπινα δικαιώματα, την αρχή της ισότητας, τις διαφορές στα συστήματα αξιών κάθε πολιτισμού.
EQF Επίπεδο 2	Γνωρίζοντας τα θεσμικά όργανα	Κατανόηση της οργάνωσης της δημόσιας ζωής, των θεσμών και των διοικήσεών της	Κινητοποίηση των πόρων του περιβάλλοντος ανάλογα με τις ανάγκες του ατόμου
EQF Επίπεδο 3	Να γνωρίζετε τους κανόνες της συλλογικής ζωής στη χώρα	Ενεργεί σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους και κανόνες	Να συμμετάσχει και να υποστηρίξει τη συμβίωση τοποθετώντας τον εαυτό του ως πλήρη πολίτη
EQF επίπεδο 4	Εντοπισμός πιθανών αλλαγών και προβλημάτων	Αντιμετώπιση της αλλαγής και του απροσδόκητου. Προσαρμοστείτε σε μια νέα κατάσταση.	Προβλέπετε και σχεδιάζετε πιθανά απρόβλεπτα γεγονότα. Επιδείξτε ενδυνάμωση.

Ανάπτυξη συναισθηματικής νοημοσύνης

	Γνώση	Δεξιότητες / τεχνογνωσία	Αυτονομία και ευθύνη
EQF Επίπεδο 1	Να γνωρίζετε πώς να αναγνωρίζετε τα συναισθήματά σας και τις επιπτώσεις τους	Κατανόηση της σχέσης μεταξύ των συναισθημάτων, των σκέψεων και των πράξεών μας	Αυτογνωσία
EQF Επίπεδο 2	Γνωρίστε τις προσωπικές σας ικανότητες	Έχοντας εμπιστοσύνη στον εαυτό σας	Επίδειξη εμπιστοσύνης στις διαπροσωπικές σχέσεις
EQF Επίπεδο 3	Να ξέρετε πώς να ελέγχετε τον εαυτό σας	Προσαρμόστε τη συμπεριφορά σας στο άτομο και την κατάσταση	Να επιδεικνύουν ακεραιότητα και να συμπεριφέρονται υπεύθυνα
EQF επίπεδο 4	Έχοντας ενσυναίσθηση	Πρώθηση της ενσυναίσθησης και της κοινωνικής ευαισθητοποίησης	Να επιδεικνύουν ενσυναίσθηση και να έχουν υποδειγματική συμπεριφορά

Πολιτιστικές/διαπολιτισμικές ικανότητες

	Γνώση	Δεξιότητες / τεχνογνωσία	Αυτονομία και ευθύνη
EQF Επίπεδο 1	Η γνώση των δικών μας αξιών και της αντίληψής τους. Γνωρίζοντας την καταγωγή σας	Να κατανοήσει κανείς τους μηχανισμούς των προκαταλήψεων, των πεποιθήσεων, των ηθικών αρχών και των αξιών του.	Να συνειδητοποιήσουμε τη σχετικότητα του μητρικού μας συστήματος. Αποδοχή της αμφισβήτησης της ταυτότητάς μας.
EQF Επίπεδο 2	Να γνωρίζουν τις διάφορες μορφές έκφρασης (λεκτικές και μη λεκτικές), τους κώδικες συμπεριφοράς και τα έθιμα των διαφόρων πολιτισμών	Προσαρμογή και τροποποίηση της συμπεριφοράς για εποικοδομητική και κατάλληλη επικοινωνία στο κυρίαρχο πολιτισμικό περιβάλλον.	Μάθετε πώς να διαχειρίζεστε τις διαφωνίες. Αποδεχτείτε συμβιβασμό. Επιδείξτε ενσυναίσθηση.
EQF Επίπεδο 3	Να γνωρίζετε τις	Να συνδέσετε τις	Να κατανοήσουν ότι τα

	βασικές αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τις αξίες που τα διέπουν.	αξίες με την εφαρμογή τους στις κοινωνίες.	ανθρώπινα δικαιώματα ανταποκρίνονται σε βασικές ανάγκες που εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου και μεταξύ των κοινωνιών.
EQF επίπεδο 4	Αποδοχή της διαφορετικότητας και θεώρησή της ως φυσιολογική και θετική	Να είστε σε θέση να μετακινηθείτε από το ένα πολιτισμικό πλαίσιο στο άλλο	Να έχετε επίγνωση των στάσεων που δημιουργούνται από την ετερότητα, προκειμένου να αναπτύξετε κατάλληλες συμπεριφορές. Να ενεργείτε με σεβασμό για τον εαυτό σας και τους άλλους.

ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΜΑΣ

«Και εσείς, ποιο είναι το όραμά σας για τη δουλειά; »

Αυτό το εργαστήριο δημιουργήθηκε από την E-graine, γαλλική ΜΚΟ.

Επισκόπηση	Αυτό το εργαστήριο είναι μια εισαγωγή στην ανακάλυψη της οικονομίας της κοινωνικής αλληλεγγύης (ΣΣΕ).
Γενικοί στόχοι	• Κάντε τους νέους να θέλουν να ανακαλύψουν τη ΣΣΕ • Κάντε τους να θέλουν να εμπλακούν με άλλους λειτουργούς (εθελοντές, εργαζόμενοι)
Εκπαιδευτικοί στόχοι	• Αύξηση των αντιλήψεων του εργασιακού κόσμου • Να κατανοούν τις βασικές αρχές της κοινωνικής οικονομίας
Εξοπλισμός	Εικόνες # 1 χαρτόνι / μαρκαδόροι / post-it

• Βήμα 1

Παιχνίδι τοποθέτησης

Οι εικόνες είναι τοποθετημένες στην περιοχή. Δείχνουν στοιχεία που μπορεί να σχετίζονται με την εργασία (συλλογικότητα, κοινωνική χρησιμότητα, υλικό κέρδος, αγώνες ...)

Οι συμμετέχοντες καλούνται να τοποθετηθούν κάτω από την εικόνα που αντιπροσωπεύει περισσότερο τον τρόπο που σκέφτονται σχετικά με τη δουλειά. Μόλις είναι όλα στη θέση τους, ο εμψυχωτής τους ζητά να εξηγήσουν την επιλογή τους.

Ο στόχος είναι να αναδειχθεί το όραμα που έχουν τα παιδιά για τη δουλειά, προκειμένου να έχουν ένα σκαλοπάτι για να εργαστούν στα ακόλουθα εργαστήρια.

• Βήμα 2

SSE έναντι κλασικής οικονομίας

Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των 2 ή 3 ατόμων. Οι εμψυχωτές δίνουν σε κάθε ομάδα ένα σύνολο 6 εικόνων μεταξύ των οποίων θα πρέπει να επιλέξουν συλλογικά μια που πιστεύουν ότι αντιπροσωπεύει την κλασική οικονομία και μια άλλη κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία. Στη συνέχεια, τα μέλη της ομάδας πρέπει να συμφωνήσουν στα επιχειρήματα που δίνουν κίνητρο στην επιλογή τους και να τα παρουσιάσουν το ένα μετά το άλλο στις υπόλοιπες συμμετοχές.

Ο στόχος είναι να επισημανθούν έννοιες που σχετίζονται με τη ΣΣΕ ή όχι.

Το τετράγωνο παιχνίδι

Ο εμψυχωτής σχεδιάζει ένα τετράγωνο σε ένα χαρτόνι και μοιράζει το post-it.

Οι συμμετέχοντες καλούνται στη συνέχεια να εκφράσουν σε κάθε μία από αυτές τις έννοιες ή τις οικονομικές έννοιες, ανάλογα με την κοινωνική οικονομία ή όχι, και στη συνέχεια να έρθουν να τις κολλήσουν στον πίνακα:

- αν όντως σχετίζεται με την κοινωνική οικονομία, τότε είναι μέσα στο τετράγωνο
- αν όχι, έξω από το τετράγωνο
- αν δεν το γνωρίζουμε, στη γραμμή.

• Βήμα 3

Ενημέρωση

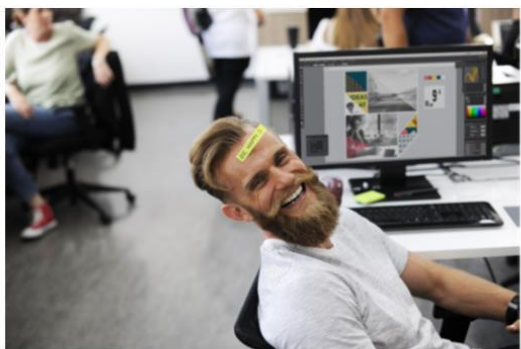
Οι συμμετέχοντες καλούνται να δώσουν ένα συνολικό συμπέρασμα για το τι προέκυψε κατά τη διάρκεια των αγώνων. Όλοι μπορούν να συμμετέχουν για να προσθέσουν στοιχεία ή να είναι πιο ακριβείς σε μια ιδέα.

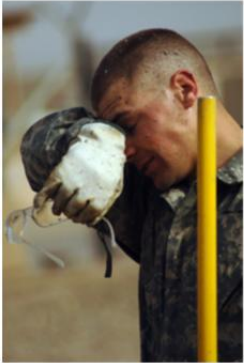
[e-graine – Mouvement d'éducation à la citoyenneté mondiale](#)

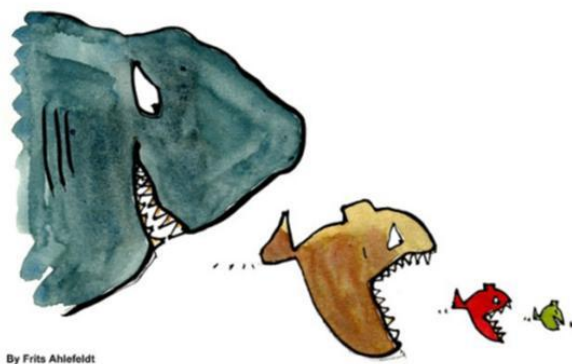
[What is Social Solidarity Economy - RIPESS](#)

Συμπερασματικά δώστε κάποιους οδηγούς για τη συνέχιση της ανακάλυψης του SSE

- - στο διαδίκτυο
- - στις επόμενες τοπικές συγκεντρώσεις ή εκδηλώσεις
- - σε προγράμματα κατάρτισης









Το τρένο θετικότητας

Αυτή η εργασία δημιουργήθηκε από την ΠΟΛΙΑΝΑ

Η παρακάτω δραστηριότητα αποσκοπεί στο να καταπολεμήσει την αρνητική σκέψη.

Το εργαστήριο προσπαθεί να αντιστρέψει ή να «ξεγελάσει» το τρένο της αρνητικότητας σε ένα θετικότερο.

Η αρνητική σκέψη μπορεί να σας βάλει σε ένα φαύλο κύκλο από τον οποίο είναι δύσκολο να αποκοπεί κανείς.

Όταν συγκεντρώνουμε την προσοχή μας μόνο σε αρνητικές σκέψεις ορίζουμε την κατάσταση του μυαλού μας σε προβλήματα, άγχος και βασανισμού, το οποίο οδηγεί σε κατάθλιψη, άγχος και διαταραχές διάθεσης.

Το να εστιάζετε σε θετικά πράγματα στη ζωή σας μπορεί να βελτιώσει την ψυχική και σωματική σας υγεία. Αυτό έχει αποδειχθεί επιστημονικά. Οι έρευνες δείχνουν πώς το να ανασύρουμε θετικές εμπειρίες ή να εξασκούμε την «λίστα ευγνωμοσύνης» οδηγεί σε θετικά συναισθήματα και μειώνει το άγχος, μια ολοκληρωτική αίσθηση καλοζωίας. Το μυαλό πάντοτε προσπαθεί να λύσει προβλήματα, προκαλώντας τον εαυτό του να βρει λύσεις ή απαντήσεις στα πιο κοντινά θετικά προβλήματα, συνεπώς μπορούμε να κατευθύνουμε τον τρόπο σκέψης μας σε μια πιο θετική συχνότητα.

Το αλφαβητικό παιχνίδι μπορεί να είναι πολύ αποτελεσματικό στο να μεταβάλλει την εστίασή μας από μια αρνητική προς μια θετική σκέψη. Όλοι γνωρίζουν πως η θετικότητα φέρνει περισσότερη ευτυχία, κοινωνική αποδοχή και χτίσιμο αυτό εκτίμησης.

Είναι ένα απλό παιχνίδι με εκπληκτικά αποτελέσματα.

Το αλφαβητικό παιχνίδι ξεκίνησε ως ένα παιχνίδι που παιζόταν κατά τη διάρκεια μακρινών οδικών ταξιδιών για να περνά η ώρα. Ο κύριος στόχος είναι να ξεκινάμε από το γράμμα Α ως το Ω αναγνωρίζοντας οδικά σήματα που περιέχουν λέξεις που να αρχίζουν με κάθε γράμμα. Οπότε αν βρείτε μια πινακίδα που λέει «Αργά», τότε μπορείτε να προχωρήσετε στο γράμμα Β. Αν βρείτε μια πινακίδα να λέει «Βαριά οχήματα απαγορεύονται», θα πάτε στο Γ, και πάει λέγοντας.

Αυτό το εργαστήριο είναι μια διαμορφωμένη εκδοχή του αλφαβητικού παιχνιδιού. Τα γράμματα της αλφαβήτου χρησιμοποιούνται για να περιγράψετε κάτι που εκτιμάτε στη ζωή.

Στόχοι:

- Μάθετε να διαχειρίζεστε τις αρνητικές σκέψεις
- Καταπολεμήστε την αρνητική θεώρηση του εαυτού σας
- Να δώσετε έναυσμα στη δημιουργική σας έκφραση να απελευθερώσουν συναισθήματα
- Να χτίσετε αυτοπεποίθηση

Διάρκεια: 45 – 60 λεπτά

Μέγεθος ομάδας: ελάχιστο 4 – μέγιστο 10

Υλικά: χαρτί για γραφή, μολύβια (εναλλακτικά: ένα ανοιγμένο χαρτόκουτο, κόλλα)

Πώς να εφαρμόσω τη δραστηριότητα;

Κάθε συμμετέχων θα γράψει τα γράμματα της αλφαβήτου σε μια λίστα από το Α ως το Ω. Για κάθε γράμμα θα γράψετε οτιδήποτε για το οποίο είστε ευγνώμονες ή εκτιμάτε, ένα άτομο, ένα μέρος, ένα αντικείμενο, μια

ανάμνηση, μια ασχολία, ένα βιβλίο, μια ταινία, φαγητό. Μπορείτε να επιλέξετε ό,τι θέλετε, ειδικό ή γενικό, εξαρτάται από το τι είναι πιο εύκολο για εσάς.

Το κλειδί είναι να αναγνωρίσετε ποια πράγματα κάνουν τη ζωή σας καλύτερη και σας δίνουν ευτυχία και ικανοποίηση. Κάποιες φορές μπορεί να γίνει δύσκολο το να αποφασίσετε τι θα διαλέξετε για κάθε γράμμα, και το μυαλό σας απασχολείται με το να λύσει το γρίφο. Μπορείτε να σκεφτείτε ενεργά διάφορα πράγματα που σας αρέσουν και εκτιμάτε σε αυτό τον κόσμο, και να δείτε σε ποιο γράμμα ταιριάζουν. Καθώς εξασκείται αυτό το εργαλείο, απασχολείτε το μυαλό σας με θετικές σκέψεις.

Για παράδειγμα:

A – Άνοιξη

B – Βόλτες

Γ – Γάτα

Δ – Δελφίνια

E – Ελένη

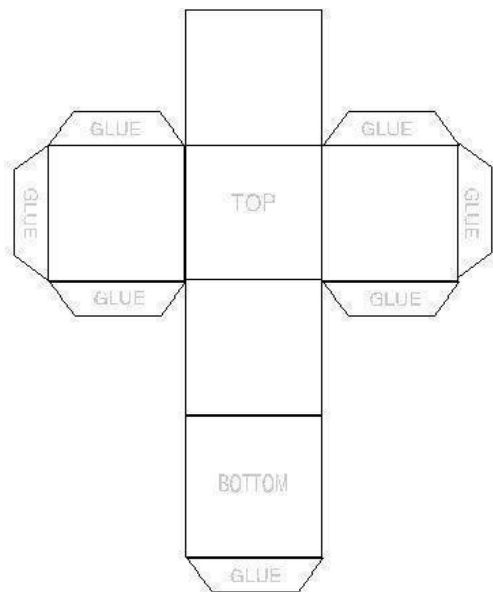
Z – Ζωγραφική

Ο εμπυχωτής μπορεί να ενθαρρύνει την ομάδα να μοιραστεί τις λέξεις που διάλεξε και να εξηγήσει το λόγο, συμβουλευτικά να μοιραστεί η αλφάβητος στον αριθμό των συμμετεχόντων ώστε να δημιουργηθεί ένα θετικό τρένο σκέψης.

Εναλλακτικά

Όταν ολοκληρωθεί η λίστα μπορεί να αναμειχθεί με μια συμπληρωματική δραστηριότητα:

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες να κόψουν ξεχωριστά κάθε λέξη και να την τοποθετήσουν σε ένα χαρτοκιβώτιο. Αυτό θα είναι το κουτί της χαράς από όπου θα μπορούν να ανασύρουν χαρούμενες στιγμές όταν νιώθουν πεσμένοι.



Ερωτήσεις για ανατροφοδότηση:

- Πώς σας φάνηκε αυτή η εμπειρία;
- Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε όσα μάθατε στην καθημερινή σας ζωή;
- Πώς αισθανθήκατε καθώς πραγματοποιήσετε την δραστηριότητα;
- Τι ήταν εύκολο/δύσκολο;

- Πώς νιώσατε;
- Πώς ήταν το να περπατάτε ανάμεσα σε μνήμες;
- Πώς αισθάνεστε τώρα;

Έχουν τα επαγγέλματα φύλλο;

Αυτή η ακολουθία χωρίζεται σε 5 βήματα :

ν Βήμα 1 ατομικός χρόνος

Ο συμμετέχων πρέπει να συμπληρώσει μια φόρμα που αποτελείται από δυο στήλες: η εργασία που θα ήθελα να κάνω εάν ήμουν άντρας ή εάν ήμουν γυναίκα (να προτείνονται 3 εργασίες το πολύ). Μετά από αυτό το βήμα οι συμμετέχοντες θα ανακοινώσουν προφορικά στην ομάδα τις επιλογές τους.

The goal here is to see if the participant thinks that the job is chosen according to its gender or not. There is no debate in this first step of the workshop.

ν Βήμα 2 χρόνος εργασίας σε μικρές ομάδες των 5 ή 6 ατόμων.

Κάθε ομάδα βλέπει 4 φωτογραφίες. Κάθε φωτογραφία δείχνει ένα άτομο να κάνει μια εργασία που θεωρείται του αντίθετου φύλου (μία γυναίκα χτίστης, μια γυναίκα κηπουρός, ένας άνδρας μαία, ένας άνδρας σύμβουλος μητρότητας).

Για κάθε φωτογραφία, η ομάδα πρέπει να γράψει σε ένα χαρτί με δυο στήλες, στη μια τις δυσκολίες που μπορεί να συναντήσει το άτομο αυτό εκτελώντας αυτή την εργασία και από την άλλη οι παροχές που μπορεί να έχει αυτό το άτομο για να εξασκήσει αυτό το επάγγελμα.

ν Βήμα 3 – χρόνος εργασίας σε μεγάλη ομάδα

Επαναφορά σε μια μεγάλη ομάδα. Για κάθε μικρή ομάδα, ένας εκπρόσωπος παρουσιάζει τα θετικά σημεία και ένας άλλος τα αρνητικά. Ο στόχος είναι να μιλήσουν όλα τα μέλη της ομάδας.

Συνδιαλλαγή και συζήτηση με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες.

Συμπληρωματική ανασκόπηση που παρέχεται από τους εκπαιδευτές.

ν Βήμα 4 – ατομικός χρόνος εργασίας

Στο τέλος της συλλογικής συζήτησης, οι συμμετέχοντες καλούνται να πάρουν ξανά στα χέρια τους το πρώτο χαρτί που συμπλήρωσαν.

Πρέπει ξανά να διαλέξουν 3 επαγγέλματα σύμφωνα με το φύλο και να τα μοιραστούν με την ομάδα τους.

Αν η προσέγγιση περιέχει ακόμη προκαταλήψεις που σχετίζονται με το φύλο, ο νέος καλείται να εξηγήσει γιατί συνεχίζει να το πιστεύει αυτό παρόλο που το σχετικό θέμα αναπτύχθηκε προηγουμένως (πολιτισμικό εμπόδιο; Κοινωνικό; Θρησκευτικό;).

Αν η προσέγγιση δεν εμπεριέχει πλέον προκαταλήψεις σχετικές με το φύλο, αυτό σημαίνει πως ο συμμετέχοντας έχει καταλάβει πως τα επαγγέλματα δεν έχουν φύλο !

ν Βήμα 5

Οι εκπαιδευτές υπενθυμίζουν στους συμμετέχοντες πως η αποδόμηση προκαταλήψεων και στερεοτύπων που έχει ένα άτομο παίρνει καιρό να γίνει. Όντως, το μυαλό μας δουλεύει κάπως έτσι:

Οι αξίες μας

Ανταποκρίνονται στα ιδεώδη μας. Π.χ.: ισότητα για όλους, ενάντια στην θανατική ποινή, κτλ.

Τα πιστεύω μας

Χτίζονται από την πολιτισμική μας κληρονομιά, τη θρησκεία μας, το κοινωνικό, πολιτιστικό, φιλοσοφικό, πολιτικό περιβάλλον μας..... Πολλές φορές έρχονται σε αντίθεση με τις αξίες μας.

Η συμπεριφοράς μας

Π.χ.: Είμαι ενάντια στην θανατική ποινή, αλλά θα έπρεπε να σκοτώνουμε τους παιδόφιλους, τους τρομοκράτες Πηγάζουν απευθείας από τα πιστεύω και τις αξίες μας. Μπορεί έτσι να εμφανίζουμε συμπεριφορές σύμφωνα με τα πιστεύω μας αλλά ενάντια στις αξίες μας. Π.χ.: Δεν είμαι ρατσιστής, αλλά δεν θέλω η κόρη μου να έχει σχέση με έναν Άραβα, έναν μαύρο, κτλ.

Βήμα 1

<i>Οι εργασίες που θα ήθελα να κάνω αν ήμουν άνδρας</i>	<i>Οι εργασίες που θα ήθελα να κάνω αν ήμουν γυναίκα</i>
<i>1</i>	<i>1</i>
<i>2</i>	<i>2</i>
<i>3</i>	<i>3</i>

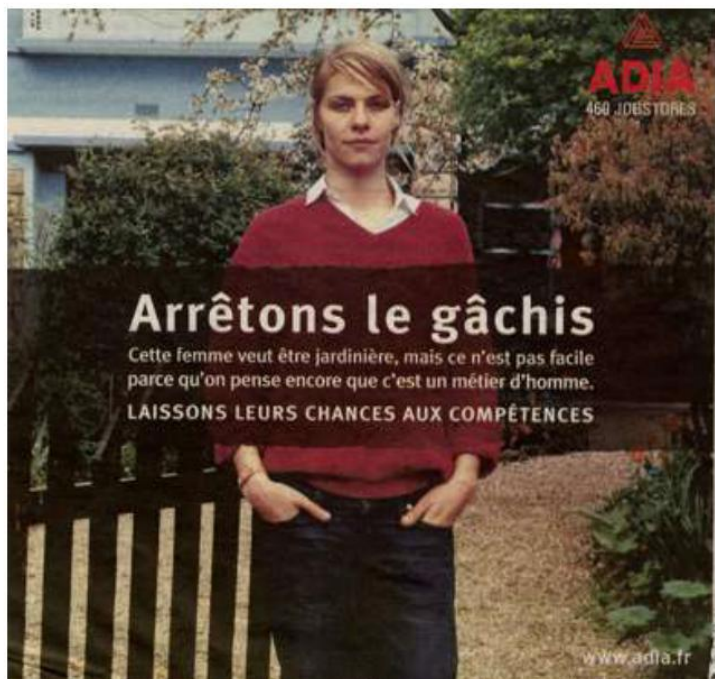
Βήμα 2 : Ανταλλαγή σκέψεων σε μικρές ομάδες σχετικά με φωτογραφίες που απεικονίζουν επαγγέλματα

	<i>Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζει το άτομο που κάνει αυτό το επάγγελμα;</i>	<i>Τι παροχές έχει αυτό το άτομο για να κάνει το συγκεκριμένο επάγγελμα;</i>
<i>Φωτογραφία 1 : Άνδρας μαία</i>		
<i>Φωτογραφία 2 : Γυναίκα κηπουρός</i>		
<i>Φωτογραφία 3 : Γυναίκα κτίστης</i>		
<i>Φωτογραφία 4 : Άνδρας σύμβουλος μητρότητας</i>		

Βήμα 3 : Επαναφορά σε μια μεγάλη ομάδα εργασίας – Ανταλλαγή απόψεων και συζήτηση μεταξύ των συμμετεχόντων

Βήμα 4:

<i>Οι εργασίες που θα ήθελα να κάνω αν ήμουν άνδρας</i>	<i>Οι εργασίες που θα ήθελα να κάνω αν ήμουν γυναίκα</i>
<i>1.</i>	<i>1.</i>
<i>2.</i>	<i>2.</i>
<i>3.</i>	<i>3.</i>



Stop the waste

This woman wants to be a gardener, but it's not easy because we still think it's a man's job.

Let's give their chances to the skills.



PROFESSION: BUILDER, TILER, PLATERER, PAINTER



GAUTHIER LANNUZEL : MIDWIFE

Παρουσίαση εργαστηρίου

- **Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στην αγορά εργασίας**

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι μια τεχνολογία βασισμένη σε υπολογιστές και προσφέρει διαμοιρασμό ιδεών, σκέψεων, και πληροφορίες μέσα από το χτίσιμο εικονικών διασυνδέσεων και κοινοτήτων.

Όσον αφορά τον σχεδιασμό τους, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης βασίζονται στο διαδίκτυο και παρέχει στους χρήστες μια γρήγορη ηλεκτρονική επικοινωνία περιεχομένου. Σήμερα υπολογίζεται πως περίπου 3,5 δισεκατομμύρια άτομα χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν φέρει την επανάσταση στις ζωές μας σε παγκόσμιο επίπεδο· έχει αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο κοινωνικοποιούμαστε, πραγματοποιούμε τις εργασίες μας, δεσμευόμαστε σε πολιτικά ζητήματα, χτίζουμε επαγγέλματα και ορίζουμε θέσεις εργασίας.

Πλατφόρμες όπως το Facebook, το Twitter και το Instagram, έχουν αλλάξει τον τρόπο κοινωνικοποίησης των ανθρώπων. Έκανε πιο εύκολο το να επικοινωνούν μέλη οικογενειών, φίλοι και συγγενείς σε αληθινό χρόνο.

Οι άνθρωποι μπορούν να μοιραστούν εικόνες και βίντεο και να επικοινωνήσουν με τους κοντινούς τους ανθρώπους. Αυτό έχει ενδυναμώσει τις σχέσεις και έφερε οικογένειες πιο κοντά με έναν τρόπο που δεν ήταν εφικτός στο παρελθόν.

Οι επιχειρήσεις έχουν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης — από τη διαφήμιση μέχρι την επικοινωνία με τους πελάτες σε συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο. Μια επιχείρηση που έχει αγκαλιάσει τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σίγουρα έχει ένα προνόμιο έναντι των ανταγωνιστών της. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες είναι ένας φθηνός τρόπος για να διαφημίσουν οι επιχειρήσεις τα προϊόντα τους σε αληθινό χρόνο και να προσελκύσουν κι άλλους πελάτες. Έκανε εύκολο για τις επιχειρήσεις να ανοιχθούν σε πιο πλατύ κοινό και να βελτιώσουν την αξιοπιστία τους στους πελάτες μέσα από διαφορετικά προγράμματα. Η εύκολη πρόσβαση σε πελάτες δίνει το προνόμιο του να διατηρούν την υπάρχουσα πελατεία και παράλληλα να προσελκύουν καινούρια. Αυτό οδηγεί σε ένα μεγάλο άνοιγμα στην αγορά και μεγαλύτερα εισοδήματα και μερικά καλά χρήματα για τις επιχειρήσεις.

Μέσα από την αλληλεπίδραση και την ανατροφοδότηση από τις επιχειρήσεις προς τους πελάτες τους, μπορούν να καταλάβουν γρήγορα πώς λειτουργεί η αγορά και να υιοθετήσουν νέες στρατηγικές, όπως και να ανταποκριθούν στη δυναμική των προτιμήσεων και των απαιτήσεων των πελατών τους

Πρόσληψη σε εργασία

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν σαφώς επηρεάσει την αναζήτηση εργασίας. Η πλειοψηφία των εταιριών πραγματοποιούν τις προσλήψεις τους με βάση το κοινωνικό προφίλ κάποιου. Οι εργοδότες επιπλέον χρησιμοποιούν τα διαδικτυακά συστήματα για να δημοσιεύσουν αγγελίες σχετικά με θέσεις εργασίας, από όπου και βρίσκουν τους ιδανικούς υποψήφιους.

Έκανε επίσης προσιτή την αναζήτηση εργασίας. Αυτό γίνεται φανερό σε πλατφόρμες όπως το LinkedIn, όπου όσοι αναζητούν θέση μπορούν να δημιουργήσουν ένα προφίλ που να περιέχει τις ικανότητές τους και να δουν τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας.

Μόρφωση

Πολλά επαγγέλματα και δεξιότητες έχουν χτιστεί και διδαχθεί επάνω στα μέσα κοινωνική δικτύωσης. Υπάρχει μια τεράστια αύξηση στα διαδικτυακά μαθήματα όπου κάποιος μπορεί εύκολα να μάθει μια δεξιότητα και να

χτίζει μια ισχυρότερη καριέρα. Η ύπαρξη των μέσων κοινωνικής δικτύωσης έχει οδηγήσει στην αύξηση των ατόμων που πραγματοποιούν σπουδές εξ αποστάσεως. Υπάρχουν αναρίθμητες πιθανότητες να αγγίξετε την αγορά εργασίας στην περίπτωση που εμπλέξετε κάποια από αυτές τις πλατφόρμες στην αναζήτησή σας.

Αυτό το εργαστήριο δίνει μια αναφορά σχετικά με τη σημαντικότητα και τα δυνατά προτερήματα των διάφορων μέσων κοινωνικής δικτύωσης, πώς χρησιμοποιούνται, να αναδειχθεί σε άτομα με μειωμένες ευκαιρίες τρόποι για να βρουν μια εργασία μέσω του διαδικτύου με τον σωστό τρόπο.

Στόχος:

Να ενημερωθεί η ομάδα στόχου για τις πρακτικές χρήσεις των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Να βελτιωθούν διάφορες ειδικότητες.

Η χρησιμότητα της κάθε πλατφόρμας κοινωνικής δικτύωσης :

To Facebook είναι ένα κοινωνικό δίκτυο το οποίο στοχεύει να συνδέσει και να μοιράσει υλικό μεταξύ οικογενειών και φίλων διαδικτυακά. Είναι το μεγαλύτερο κοινωνικό δίκτυο του κόσμου, με περισσότερους από 1 δισεκατομμύριο χρήστες παγκοσμίως. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα το 70% των επιχειρήσεων χρησιμοποιεί Facebook.

Προσαρμόζοντας την σελίδα σας στο facebook, π.χ. δημιουργώντας ένα επαγγελματικό προφίλ, λειτουργεί ως ένα εργαλείο για ευκαιρίες εργασίας. Δημοσιοποιείτε και μοιράζεστε νέα, εκδηλώσεις, ανακοινώσεις, επικαιρότητα, περιεχόμενα όλα σχετικά με εσάς και τις βλέψεις σας. Μοιράζεστε τα περασμένα σας κατορθώματα, προωθείτε τον πολιτισμό σας, εφαρμόζετε δικά σας θέματα. Βάζετε ετικέτες στους οργανισμούς στους οποίους ανήκετε, και στις επιχειρήσεις που σας ενδιαφέρουν. Δραστηριότητες που δείχνουν πως σας αρέσουν, και την ενεργή ανάμειξή σας στην κοινωνία. Είναι σημαντικό να δημοσιεύετε συχνά (καθημερινά). Παρέχοντας συνδέσμους στην σελίδα σας, Twitter, LinkedIn, YouTube, κτλ επεκτείνετε κι άλλο το κοινό σας.

To Twitter είναι μια δημόσια διαδικτυακή πλατφόρμα όπου οι αναρτήσεις είναι περισσότερο σε μορφή κειμένου, πολύ φιλική στο χρήστη, εύκολα προσβάσιμη και ανοιχτή για όλους. Εδώ προωθείτε την αποστολή σας, μοιράζεστε ιδέες, συνδέεστε απευθείας με ομάδες ατόμων που σας ενδιαφέρουν, πραγματοποιείτε συζητήσεις, χτίζετε σχέσεις βασισμένες σε συγκεκριμένο κοινό, εγκαθιδρύεται νέες επαφές με ειδικευμένα ή εξατομικευμένα σχήματα ομάδων τα οποία σας ενδιαφέρουν.

LinkedIn είναι μια επαγγελματική διαδικτυακή πλατφόρμα πιθανόν η πιο σχετική στην αναζήτηση εργασίας. Σας επιτρέπει να δικτυωθείτε και να χτίσετε ένα επαγγελματικό προφίλ. Χρησιμοποιείται από καθιερωμένους επαγγελματίες όλων των κλάδων καθώς και από νεότερους. Παραθέτοντας το βιογραφικό σας δίνετε άμεση πρόσβαση σε πιθανές προτάσεις για εργασία.

Το LinkedIn είναι το μεγαλύτερο επαγγελματικό ηλεκτρονικό δίκτυο του κόσμου. Μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε για να βρείτε την κατάλληλη εργασία, να συνδεθείτε και να ενδυναμώσετε τις επαγγελματικές σας σχέσεις, και να μάθετε ποιες δεξιότητες απαιτούνται για να επιτύχετε στην καριέρα σας. Για τις επιχειρήσεις είναι ένα αξιόπιστο μέσο για να βρουν εργαζόμενους. Είναι σχεδιασμένο για να σας δίνει νέες πηγές. Είναι μια ανταγωνιστική πλατφόρμα όπου μπορείτε να αναζητήσετε μελλοντικούς εργοδότες.

Ομάδες στο LinkedIn: αυτές οι ομάδες επιτρέπουν στα μέλη τους να δημιουργήσουν και να χειριστούν ομάδες που στοχεύουν σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που σχετίζονται με την εργασία όπως: Εκπαίδευση, Υγεία, Σχεδιασμός Εκδηλώσεων, Φαρμακευτική, Δημιουργία Blog. Οι ομάδες αυτές προσφέρουν σημαντικές

ευκαιρίες δικτύωσης, συνδέοντας τους επαγγελματίες με πηγές και πληροφορίες που θα τους είναι χρήσιμες στο αντικείμενό τους.

Youtube Αυτό το κοινωνικό δίκτυο είναι ένα οπτικοακουστικό εργαλείο για να διαφημίσετε τον εαυτό σας ανεβάζοντας βίντεο. Σας επιτρέπει να παρουσιάσετε και να διαφημίσετε τις δεξιότητές σας, να δημοσιεύσετε εκδηλώσεις/έργο μέσα από δοκιμαστικά βίντεο.

Το Youtube είναι επίσης μια σημαντική πηγή γνώσης για παράδειγμα, υπάρχει διδακτικό υλικό για να σας βοηθήσει να παρουσιάσετε καλύτερα τον εαυτό σας σε μια συνέντευξη.

Επαγγελματικά blog

Το blog είναι μια διαδικτυακή εφημερίδα ή ενημερωτική ιστοσελίδα που παρουσιάζει πληροφορίες σε αντίστροφη χρονολογική σειρά, με τις πρόσφατες δημοσιεύσεις να εμφανίζονται πρώτες. Ακόμα ένα εργαλείο για να επικοινωνήσετε με πελάτες ή υπαλλήλους για να μοιραστείτε γνώση και ειδίκευση, να αυξήσετε την επισκεψιμότητά σας και να δείξετε σε μια πιθανή αγορά εργασίας ποιοι είστε. Δίνει την ευκαιρία να μοιραστείτε γνώσεις σε ένα ευρύ κοινό.

Συμπληρωματικά:

Προσθέστε τις συντομεύσεις του Facebook, Twitter, και LinkedIn στην αρχική σελίδα σας (και σε όλα τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης) και στο επαγγελματικό προφίλ και τις υπογραφές της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας σας **Πρέπει να σημειωθεί πως η ποικιλία των διαδικτυακών μέσων κοινωνικής δικτύωσης επεκτείνεται γρήγορα, οπότε μείνετε ενημερωμένοι στον κυβερνοχώρο.**

Ερωτήσεις για ανατροφοδότηση

- Τι μάθαμε
- Πώς μπορούν αυτά να εφαρμοστούν από κάθε συμμετέχοντα.

Ποιος είναι αυτός; Φωτοκουίζ /παιχνιδι

Αυτή η εργασία δημιουργήθηκε από την ΠΟΛΙΑΝΑ

Επίδραση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης/κοινωνικής οικονομίας

Η παρακάτω δραστηριότητα έχει σκοπό να αναδείξει την επιρροή των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην κοινωνία. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι μια δυναμική επανάσταση που έχει αλλάξει ολόκληρο τον κόσμο· έχει αλλάξει τον τρόπο που κοινωνικοποιούμαστε, που διεκπεραιώνουμε τις εργασίες μας, δεσμευόμαστε σε πολιτικά ζητήματα, χτίζουμε επαγγέλματα και ορίζουμε θέσεις εργασίας. Έχουν προσελκύσει έναν τεράστιο αριθμό χρηστών που υπολογίζεται πως αγγίζει τα 3,5 δισεκατομμύρια παγκοσμίως. Σε αυτό το εργαστήριο θα γίνει μια εισαγωγή στην κοινωνική οικονομία. Η κοινωνική οικονομία στοχεύει στο να βοηθά και να καλυτερεύει τις συνθήκες για τις ευάλωτες ομάδες, να καταπολεμά τη φτώχεια, τον αναλφαριθμητισμό, τις κοινωνικές και θρησκευτικές διακρίσεις, τον υπερπληθυσμό, την ανεργία και τη διαφθορά.

Στόχοι:

- η επιρροή των μέσων κοινωνικής δικτύωσης
- η προσωπική μας επιρροή
- να μάθουμε για την κοινωνική οικονομία
- να δούμε και να αντιληφθούμε διαφορετικές θεωρήσεις

Διάρκεια: 30 – 45 λεπτά

Μέγεθος ομάδας: 2 ομάδες των 5 ατόμων

Υλικά:

:10 φωτογραφίες (το ελάχιστο) συμπεριλαμβανομένων 5 εικόνων από πολύ μεγάλες διασημότητες, όπως Ronaldo, Lady Gaga, Beyonce κτλ και 5 εικόνες από πολύ γνωστούς ανθρώπους μόνο στο πεδίο της κοινωνικής οικονομίας (όχι πολύ γνωστοί στο ευρύ κοινό) όπως Bill Drayton, Muhammad Yunus, Blake Mycoskie, Scott Harrison, Jeffery Hollender, Ibrahim Abouleish, Akhtar Hameed Khan, Willie Smith, Jamie Oliver, Xavier Helgesen και Chris Fuchs.

Πώς να εφαρμόσω την δραστηριότητα;

Οι εικόνες τοποθετούνται σε μια επιφάνεια (π.χ. ένα τραπέζι) γυρισμένες προς τα κάτω. Κάθε ομάδα θα παίρνει διαδοχικά μια εικόνα. Πριν σηκώσει τη φωτογραφία θα πρέπει να στοιχηματίσει 1 με 3 βαθμούς πως θα αναγνωρίσει το εικονιζόμενο άτομο. Αν όχι, θα χάνει τους βαθμούς αυτούς. Η ομάδα με τους περισσότερους βαθμούς είναι ο νικητής.

Θα γίνει φανερό πως οι διασημότητες θα αναγνωριστούν, σε αντίθεση με τα άτομα που είναι διάσημα στον χώρο της κοινωνικής οικονομίας, επομένως καταδεικνύεται η επιρροή των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

Ερωτήσεις για ανατροφοδότηση:

- Πώς σας φάνηκε αυτή η εμπειρία;
- Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε ό,τι μάθατε από αυτή τη δραστηριότητα στην καθημερινή σας ζωή;
- Τι ρόλο έχουν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στην σημερινή κοινωνία;

Αναφορές:

<https://www.mediaupdate.co.za/social/147946/the-impact-of-social-media-on-our-society>

Ανατροφοδότηση: το εργαστήριο έχει μετατραπεί σε βίντεο παρουσίαση.







O Bill Drayton (γεννημένος στη Νέα Υόρκη το 1943.ΗΠΑ), είναι ένας κοινωνικός επιχειρηματίας. Η *U.S. News & World Report* τον κατονόμασε ως έναν από τους 25 καλύτερους ηγέτες για το 2005. Είναι ο υπεύθυνος για την διάδοση της έκφρασης «κοινωνικός επιχειρηματίας» ένα σχέδιο που ξεκίνησε σαν ιδέα το 1972.

Η φιλοσοφία του Drayton σχετικά με τους κοινωνικούς επιχειρηματίες είναι μονάδες ατόμων με καινοτόμες λύσεις στα πιο πιεστικά προβλήματα της κοινωνίας. Μια φράση που έχει πει είναι «οι κοινωνικοί επιχειρηματίες δεν είναι ικανοποιημένοι απλώς με το να δώσουν ένα ψάρι ή να διδάξουν σε κάποιον ψάρεμα. Δεν θα ησυχάσουν αν δεν επαναπροσδιορίσουν ολόκληρη την βιομηχανία του ψαρέματος». Ως ένας από τους μεγαλύτερους της ηγετικής σκέψης όσον αφορά την κοινωνική αλλαγή, ο Bill Drayton πρωτοστάτησε στο πεδίο της κοινωνικής επιχειρηματικότητας. Είναι διευθυντής και ιδρυτής της Ashoka, έναν παγκόσμιο οργανισμό ο οποίος επιλέγει άτομα τα οποία αντιμετωπίζουν τα πιο πιεστικά προβλήματα της κοινωνίας με καινοτόμες, επιχειρηματικές λύσεις.

O Muhammad Yunus (Βεγγάλη: γεννημένος 28 Ιουνίου 1940) είναι ένας κοινωνικός επιχειρηματίας από το Μπαγκλαντές, τραπεζίτης, οικονομολόγος, και πρωτοστάτης της κοινωνίας των πολιτών που έχει βραβευτεί με Νόμπελ Ειρήνης για την ίδρυση της τράπεζας [Grameen και την πρωτοστασία του στις συλλήψεις της μικροπίστωσης και μικροοικονομίας](#). Αυτά είναι δάνεια που δίνονται σε επιχειρηματίες με εισόδημα τόσο χαμηλό που να μην δικαιούνται παραδοσιακά τραπεζικά δάνεια. Το 2006, ο Yunus και η τράπεζα Grameen αμείφθηκαν με Νόμπελ Ειρήνης «για τις προσπάθειές τους, μέσω της μικροπίστωσης να δημιουργήσουν οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη από τα κάτω».

O Blake Mycoskie (γεννημένος 26 Αυγούστου, 1976) είναι ένας Αμερικανός επιχειρηματίας, συγγραφέας, και φιλόanthropos. Είναι ο ιδρυτής των μάρκας παπουτσιών [Toms Shoes](#) και το άτομο πίσω από την ιδέα του One for One®, ένα επιχειρηματικό μοντέλο που βοηθά ένα άτομο με ανάγκη για κάθε προϊόν που αγοράζεται. ... Ενώ ταξίδευε στην Αργεντινή το 2006, ο **Blake** έγινε μάρτυρας των δυσκολιών που αντιμετώπιζαν τα παιδιά που μεγάλωσαν χωρίς παπούτσια. Το όνομα της εταιρίας προέρχεται από τη λέξη "tomorrow," και μετεξελίχθηκε από την αρχική ιδέα, "**Shoes** for Tomorrow Project." Ο Mycoskie αρχικά μίσθωσε Αργεντινούς κατασκευαστές παπουτσιών για να κατασκευάσουν 250 ζευγάρια παπούτσια. Οι πωλήσεις ξεκίνησαν επισήμως τον Μάιο του 2006. Το 2011, η εταιρία ξεκίνησε μια ακόμη πρωτοβουλία που στοχεύει να δίνει ένα ζευγάρι γυαλιά ή μια διορθωτική επέμβαση όρασης για κάθε ζευγάρι γυαλιά ή γυαλιά ηλίου που θα πουλιούνται.

O Scott Harrison ίδρυσε τον μη-κερδοσκοπικό οργανισμό Charity: water, ο οποίος από το 2006, έχει δώσει πρόσβαση σε καθαρό νερό σε 8 εκατομμύρια ανθρώπους ιδρύοντας περίπου 30.000 σχεδιασμούς για το νερό σε 26 χώρες του κόσμου.

O Akhtar Hameed Khan, γεννημένος 15 Ιουλίου, 1914-1999, ήταν ένας Πακιστανός εφαρμοστής της ανάπτυξης και κοινωνικός επιστήμονας. Ένας από τους πρωτοπόρους της εδώ και τώρα ανάπτυξης μέσω της μικροοικονομίας, του οποίου η αφοσίωση και η δράσεις του στο να αναπτύξει τις αγροτικές κοινότητες του Πακιστάν του χάρισαν τη βράβευση με Νόμπελ. Προώθησε την συμμετοχική αγροτική ανάπτυξη στις αναπτυσσόμενες χώρες, υπερασπιζόμενος ευρέως την κοινωνική συμμετοχή. Το 1980 ξεκίνησε μια πρωτοβουλία κοινωνικής ανάπτυξης, το Orangi Pilot Project στο Karachi, η οποία αποτελεί υπόδειγμα για πολλά συμμετοχικά αναπτυξιακά πλάνα. Το έργο του στο να διευθύνει στεγαστικές παροχές, την αυτό – οικονομία, τη βελτίωση των συνθηκών υγιεινής και τον οικογενειακό προγραμματισμό του έδωσε διεθνή αναγνώριση. Αρνήθηκε να εμπλέξει οποιαδήποτε από τις ιδέες του με πολιτικά ενδιαφέροντα, και προτιμούσε να τα χρησιμοποιεί για το κοινό καλό.

Ibrahim Abouleish

Γεννημένος στην Αίγυπτο στις 23 Μαρτίου, 1937, ο Δόκτωρ Abouleish σπούδασε χημεία και φαρμακευτική στην Αυστρία, κερδίζοντας ένα ντοκτορά στην Φαρμακολογία. Ήταν ο αρχηγός της φαρμακευτικής έρευνας και δημιούργησε πολλά καινούργια φάρμακα για εκφυλιστικές ασθένειες όπως οστεοπόρωση και αρτηριοσκλήρυνση.

Στην Αίγυπτο ίδρυσε τον οργανισμό SEKEM, (εμπνευσμένο από το αρχαίο αιγυπτιακό ιερογλυφικό που σημαίνει «ζωτικότητα του ήλιου»). Ο οργανισμός ξεκίνησε να χρησιμοποιεί βιοδυναμικές μεθόδους καλλιέργειας στην έρμη χωρίς τη χρήση ύδρευσης.

Επιλέχθηκε ως ο «πιο ξεχωριστός κοινωνικός επιχειρηματίας» το 2004. Βραβεύτηκε πολλές φορές για το έργο του στην κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη συμπεριλαμβανομένου του βραβείου Global Thinkers Award για την αριστεία του στην θετική αλλαγή..

Η SEKEM μεγαλώνει φυτά για ροφήματα, φρέσκια παραγωγή, ακόμη και οργανικό βαμβάκι, που βοηθά να διατηρηθούν οι υπόλοιπες δραστηριότητες. Ο Abouleish διαδραματίζει βασικό ρόλο στην ανάπτυξη νέων, μη χημικών μεθόδων για την επεξεργασία του βαμβακιού και στην δημιουργία της πρώτης ιδιωτικής Αιγυπτιακής φαρμακευτικής εταιρείας. Η επιχείρησή του ήταν τόσο επιτυχημένη που οι ειδικοί και οι ιδέες της εταιρείας εξάγονται στη Νότια Αφρική, την Ινδία, την Παλαιστίνη, τη Σενεγάλη και την Τουρκία.

Ο **Jamie Oliver** γεννήθηκε στις 27 Μαΐου, 1975, στην Αγγλία, και είναι διεθνώς γνωστός για την προσιτή κουζίνα του. Είναι ένας κορυφαίος Βρετανός σεφ και πρωταγωνίστησε σε πολλές τηλεοπτικές εκπομπές. Ξεκίνησε ως ζαχαροπλάστης, αλλά το 2005 ξεκίνησε μια εκστρατεία να εισάγει υγιεινότερη διατροφή για τους μαθητές. Αυτή η εκστρατεία αργότερα υποστηρίχθηκε από την κυβέρνηση. Αργότερα συνέχισε την εκστρατεία του στις ΗΠΑ και άσκησε επιρροή στον αμερικανικό τρόπο διατροφής. Ο Oliver συνέλαβε και καθιέρωσε το εστιατόριο fifteen charity, όπου εκπαιδευσε νέους μειονεκτούντες να εργαστούν σε εστιατόρια. Είναι υποστηρικτής περιβαλλοντικών δράσεων και βραβεύτηκε για το έργο του στην καταπολέμηση της παιδικής παχυσαρκίας.

Ο **Xavier Helgesen** υπηρετεί ως Chief Executive Officer της Off-Grid Electric. Ο κ. Helgesen συν ίδρυσε την Off-Grid Electric Tanzania Limited το 2011 και έγινε ο διευθυντής της. Ένας βετεράνος επιχειρηματίας, ο Xavier ίδρυσε επιχειρήσεις δυο εκατομμυρίων δολαρίων στα 20 του, συμπεριλαμβανομένης της Better World Books, μια κερδοσκοπική κοινωνική απόπειρα με κέρδος \$60 εκ. από ηλεκτρονικές πωλήσεις με σκοπό να χρηματοδοτήσει την εγγραμματοσύνη. Το 2009, αναγνωρίστηκε ως ο κορυφαίος κοινωνικός επιχειρηματίας από την Businessweek και πήρε το βραβείο του Fast Company Social Capitalist.

Ο **Willie Smits** (γεννημένος 22 Φεβρουαρίου, 1957, στο [Weurt, Gelderland](#), Κάτω Χώρες) είναι ένας εκπαιδευμένος δασολόγος, μικροβιολόγος, συντηρητής, ακτιβιστής για τα δικαιώματα των ζώων, μηχανικός άγριας φύσης και κοινωνικός επιχειρηματίας. Από το 1985 άρχισε να ζει στον Βόρνεο και είναι πολίτης Ινδονησίας. Καθώς δούλευε ως δασικός ερευνητής στο ανατολικό [Kalimantan](#), στην Ινδονησία το 1989, ο Smits συνάντησε ένα μωρό ουρακοτάγκο σε κλουβί σε μια υπαίθρια αγορά, και όταν αργότερα επέστρεψε το βρήκε εγκαταλελειμμένο στα σκουπίδια. Αυτό ήταν ένα σημείο καμπής που άλλαξε την καριέρα του: πήρε τον ουρακοτάγκο στο σπίτι, και τον θεράπευσε. Σύντομα του ανατέθηκαν και άλλοι ουρακοτάγκοι για περίθαλψη, και το έργο της διάσωσης, αποκατάστασης και απελευθέρωσης ουρακοτάγκων αναπτύχθηκε σε αυτό που σήμερα ονομάζεται [Borneo Orangutan Survival Foundation](#). Για περισσότερα από είκοσι χρόνια ο Smits εργάστηκε για την επιβίωση αυτού του απειλούμενου είδους πιθήκου, κατά το διάστημα αυτό επεκτάθηκε σε σχετικές ιδέες βιώσιμης καλλιέργειας, αναδάσωσης και απομακρυσμένου έλεγχου των δασών. Ταξιδεύει συχνά,

για να αυξήσει τη συνειδητότητα σχετικά με την αποψίλωση στο [Borneo](#). Ο Smits χρίστηκε υπόπτης από τη γενέτειρά του, τις Κάτω Χώρες τόσο για την Ashoka Fellowship όσο και για μια πληθώρα άλλων παρόμοιων βραβείων συντήρησης.

Ο **Sanjit "Bunker" Roy** (γεννημένος 2 Αυγούστου 1945) είναι ένας Ινδός κοινωνικός ακτιβιστής και επιχειρηματίας που έχει βοηθήσει χιλιάδες ανθρώπους στην Ασία και την Αφρική να μάθουν ζωτικές τεχνικές δεξιότητες και να συστήσει την ηλιακή ενέργεια στα πολλές φορές απομονωμένα χωριά τους. Ο Roy ίδρυσε το Barefoot College, έναν οργανισμό ο οποίος ειδικεύεται στο να διδάσκει αναλφάβητες γυναίκες από φτωχά χωριά για να γίνουν γιατροί, μηχανικοί και αρχιτέκτονες. Το πιο εντυπωσιακό είναι πως κάθε φοιτητική εστία είναι τροφοδοτούμενη με ηλιακή ενέργεια και συχνά χτισμένη και σχεδιασμένη από πρώην μαθήτριες. Όταν ίδρυσε το κολέγιο ο Roy δεν είχε στόχο να βγάλει κέρδος για τον ίδιο, αλλά να βοηθήσει στη βελτίωση της οικονομικής παραγωγής και της ποιότητας ζωής των γυναικών στην γενέτειρά του, Ινδία (παρόλο που κάποιες πτυχές του έργου του διαδόθηκαν και στην Αφρική). Καθώς πλέον είναι γυναίκες οι περισσότερες που διευθύνουν και λειτουργούν το Barefoot College, είναι ξεκάθαρο πως ο στόχος αυτός επετεύχθη.

Εργαστήριο σχετικά με την διάκριση ΑΜΕΑ όσον αφορά την πρόσληψή τους σε μια εργασία

Τίτλος	Θέλω να εργαστώ / Έχω τις ικανότητες
Περιγραφή	Αυτή η δραστηριότητα περιλαμβάνει παιχνίδι ρόλων για να διερευνηθούν θέματα σχετικά με τα δικαιώματα στην εργασία για άτομα με ειδικές ανάγκες
Σχετιζόμενα δικαιώματα	• Δικαίωμα στην εργασία • Δικαίωμα να μην διακρίνομαι για αυτό • Δικαίωμα για επαρκείς συνθήκες διαβίωσης
Σκοποί	• Να αντιληφθούμε τις ανάγκες των ΑΜΕΑ στον εργασιακό χώρο και στην κοινωνία • Να εξασκήσουμε ικανότητες αυτό-υπεράσπισης • Να αναπτύξουμε μια αίσθηση ευθύνης και αντίληψης της ανθρώπινης αξιοπρέπειας
Υλικά	• Αντίγραφα από κάρτες ρόλων • Στυλό και χαρτί για τους παρατηρητές • Ένα μικρό τραπέζι και 2 καρέκλες για εκείνους που θα παίζουν το παιχνίδι ρόλων – καρέκλες για τους παρατηρητές
Προετοιμασία	• Δημιουργία αντιγράφων για τις κάρτες ρόλων (δείτε παρακάτω)

Οδηγίες

1. Ρωτήστε τους συμμετέχοντες τι καταλαβαίνουν ως « δικαίωμα στην εργασία ». Χρησιμοποιήστε τις πληροφορίες στο τέλος της δραστηριότητας για να εξηγήσετε τι καλύπτεται από τους νόμους για τα ανθρώπινα δικαιώματα, χωρίς ακόμη να συζητήσετε την οπτική των ΑΜΕΑ.
2. Τώρα ζητήστε από τους συμμετέχοντες να σκεφτούν για τα είδη των εμποδίων που μπορεί να αντιμετωπίζουν τα άτομα ΑΜΕΑ όταν αιτούνται για μια θέση εργασίας. Εξηγήστε συνοπτικά το πλάνο της «λογικής προσαρμογής».
3. Εξηγήστε στους συμμετέχοντες πως θα παίξουν ένα παιχνίδι ρόλων σχετικά με μια σειρά συνεντεύξεων για μια θέση εργασίας στο τμήμα εξυπηρέτησης πελατών μιας μικρής εταιρίας. Κάθε ένας από τους υποψήφιους

έχει κάποιου είδους ειδική ανάγκη. Ζητήστε από πέντε συμμετέχοντες να παίξουν τους εργοδότες οι οποίοι θα παίρνουν την συνέντευξη, και από άλλους πέντε να παίξουν τους υποψήφιους.

4. Μοιράστε τις κάρτες ρόλων. Επιτρέψτε σε κάθε συμμετέχοντα να επιλέξει έναν με δύο φίλους που θα τον βοηθήσουν να εξελίξει τον ρόλο. Δώστε τους 10-15 λεπτά προετοιμασίας.

5. Τοποθετήστε το τραπέζι και τις δυο καρέκλες στο κέντρο του δωματίου και ζητήστε από την υπόλοιπη ομάδα να πάρει τη θέση της ως παρατηρητής. Ζητήστε από έναν παρατηρητή να χρονομετρήσει.

6. Ξεκινήστε το παιχνίδι ρόλων. Ζητήστε από τον πρώτο εργοδότη να καλέσει τον πρώτο υποψήφιο. Η συνέντευξη θα πρέπει να είναι σύντομη και να μην διαρκεί πάνω από πέντε λεπτά.

7. Καλέστε τον δεύτερο εργοδότη να πάρει συνέντευξη από τον δεύτερο εργαζόμενο.

8. Όταν ολοκληρωθούν οι συνεντεύξεις, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να αφήσουν τους ρόλους τους και να καθίσουν με τους παρατηρητές για αναφορά και αξιολόγηση.

Αναφορά και αξιολόγηση

Ξεκινήστε ρωτώντας τους συνεντευξιαζόμενους:

- Πώς αισθάνθηκες κατά την διάρκεια της προσομοίωσης; Τι σου άρεσε και τι δεν σου άρεσε;
- Πόσο καλά νομίζεις πως ανταποκρίθηκες στο ρόλο σου; Ποιο ήταν το πιο δύσκολο κομμάτι;

Στη συνέχεια, ρωτήστε τους συνεντευξιαστές:

- Πώς αισθάνθηκες κατά την διάρκεια της προσομοίωσης; Τι σου άρεσε και τι δεν σου άρεσε;
- Πόσο καλά νομίζεις πως ανταποκρίθηκες στο ρόλο σου; Ποιο ήταν το πιο δύσκολο κομμάτι;

Στη συνέχεια, ζητήστε από τους παρατηρητές να σχολιάσουν:

- Θα μπορούσαν αυτές οι καταστάσεις να συμβούν στην αληθινή ζωή;
- Έδειξαν οι συνεντευξιαστές σεβασμό και κατανόηση για τα άτομα από τα οποία έπαιρναν συνέντευξη;

Έπειτα ανοίξτε την συζήτηση για όλους:

- Τι μπορείτε να πείτε σχετικά με τα δικαιώματα των ΑΜΕΑ στην εργασία; Νομίζετε ότι το δικαίωμά τους αυτό εξασφαλίζεται στην πράξη;
- Ποιες νομίζετε πως είναι οι βασικές αιτίες για τα υψηλά ποσοστά ανεργίας στα άτομα ΑΜΕΑ; Είναι δίκαιο;
- Ποιος νομίζετε πως θα έπρεπε να ευθύνεται για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης σε άτομα ΑΜΕΑ; Τι πιστεύετε για την ιδέα της « λογικής κατανομής; »
- Γνωρίζετε κάποιον ο οποίος να έχει βιώσει προκατάληψη (οποιοδήποτε είδους) κατά την αίτησή τους σε μια εργασία; έχετε βιώσει εσείς προσωπικά κάτι τέτοιο;
- Ποια ανθρώπινα δικαιώματα σχετίζονται με τις πιθανότητες πρόσληψης ατόμων με ειδικές ανάγκες;

<https://www.coe.int/fr/web/compass/i-want-to-work->

Συμβουλές για τους διοργανωτές

Προσπαθήστε να βεβαιώσετε ότι οι συμμετέχοντες δεν υπερβάλλουν στους ρόλους τους, αλλά ότι συμμετέχουν όσο δυνατόν πιο πιστά στο πώς θα συμπεριφερόταν κάποιος σε μια αληθινή κατάσταση. Αυτό

μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους εργοδότες, οι οποίοι μπορεί να έχουν μια τάση να παίζουν υπερβολικά τον ρόλο του “κακού» εργοδότη.

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, οι συμμετέχοντες που δεν παίζουν εκείνη τη στιγμή στο παιχνίδι ρόλων θα πρέπει να παρατηρούν σιωπηλά, να κρατούν σημειώσεις από τον τρόπο με τον οποίο παρουσιάζονται οι ρόλοι και τις οποιεσδήποτε δυσκολίες που προσλαμβάνουν είτε από την πλευρά του εργοδότη είτε από την πλευρά του υποψηφίου.

Ενημερώστε τους συμμετέχοντες που θα παίζουν τον ρόλο των συνεντευξιζόμενων πως οι κάρτες ρόλων περιλαμβάνουν παραδείγματα «λογικών προσαρμογών» που οι εργοδότες μπορεί να χρειαστεί να λάβουν για να εξασφαλίσουν δίκαιη μεταχείριση για τα άτομα ΑΜΕΑ.

Μπορεί να επιθυμείτε να συζητήσετε πιθανές σειρές δράσεων που μπορεί να χρησιμοποιούν τα άτομα ΑΜΕΑ αλλά και οι νέοι εργαζόμενοι στην προσπάθειά τους να μεταβάλλουν τη στάση των εργοδοτών απέναντί τους. Μπορείτε επίσης να συζητήσετε για τον βαθμό στον οποίο οι «εργοδότες» εξέφρασαν στερεοτυπικές αντιδράσεις απέναντι στα άτομα ΑΜΕΑ.

Όταν συζητάτε τους πιθανούς λόγους για τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των ατόμων ΑΜΕΑ, θα μπορούσατε να δώσετε κάποιο από τα παρακάτω παραδείγματα:

- Έλλειψη γνώσεων για τις ανάγκες των ΑΜΕΑ στον εργασιακό χώρο
- Έλλειψη γνώσεων σχετικά με τις δυνατότητες των ΑΜΕΑ
- Πολλά άτομα ΑΜΕΑ εργάζονται σε χαμηλής ποιότητας εργασίες
Πρόσληψη για τους «λάθος» λόγους (π.χ. ακολουθούν τον νόμο, αλλά αδυνατούν να τους ενταξουν στη συνέχεια)
- Φόβος για τις νέες τεχνολογίες και τις προσαρμοστικές τεχνολογίες
- Μια τάση που έχουν πολλά άτομα ΑΜΕΑ να κρύβουν το γεγονός της αναπηρίας τους.

Προσπαθήστε να υπερτονίσετε την ευθύνη τόσο των εργοδοτών όσο και των ΑΜΕΑ στο να λειτουργήσουν ως υπερασπιστές του εαυτού τους. Μπορεί να θελήσετε να συζητήσετε γιατί οι άνθρωποι με αναπηρίες συχνά κρύβουν την κατάστασή τους κατά την διάρκεια της συνέντευξης. Γνωρίζουν οι συμμετέχοντες κάποια τέτοια παραδείγματα; Πώς μπορεί να προληφθεί κάτι τέτοιο;

Εναλλακτικά

Μπορείτε να προτείνετε στους συμμετέχοντες να γράψουν προηγουμένως την αγγελία εργασίας, δίνοντας την περιγραφή της θέσης και του ιδανικού υπαλλήλου.

Προτάσεις για συμπληρωματική έρευνα

Σε συνάρτηση με τον διαθέσιμο χρόνο και το επίπεδο κατανόησης από τους συμμετέχοντες όσον αφορά τα άτομα ΑΜΕΑ και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην αναζήτηση εργασίας, μπορείτε να ζητήσετε από την ομάδα να αναπτύξει προτάσεις όσον αφορά:

- ο Τρόπους για να αλλάξει η στάση των εργοδοτών
- ο Την δημιουργία μιας εκστρατείας με σκοπό την ενημέρωση σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα και την αύξηση αντίληψης των επακόλουθων αποτελεσμάτων.

Διαθέστε στις ομάδες 30 λεπτά για συζήτηση και για να σχεδιάσουν έναν πίνακα παρουσιάσεων, κι έπειτα 5 λεπτά σε κάθε ομάδα ώστε να παρουσιάσει τον πίνακα.

Κάρτα ρόλων υποψηφίων εργαζόμενων

Υποψήφιος 1:

Είστε άτομο με δυσκολία στην ακοή. Είστε καλός-ή στο να διαβάζετε τα χείλη σε καλές συνθήκες φωτισμού. Πάντα ελέγχετε αν καταλάβατε καλά, ρωτώντας, για παράδειγμα: «Κατάλαβα σωστά πως...?» Για να μπορέσετε να εργαστείτε αποτελεσματικά στον οργανισμό, θα χρειαστείτε έναν εισαγωγικό γύρο στο δωμάτιο συσκέψεων (ένα καλώδιο που βοηθά να μεταφέρονται οι ήχοι απευθείας σε ένα βοήθημα ακοής), ένα τηλέφωνο με ενισχυτή σήματος και σύστημα φωτισμού ή μηνυμάτων. Σκεφτείτε τι θα χρειαστεί να ρωτήσετε κατά την συνέντευξη και με ποιο τρόπο θα το κάνετε.

Υποψήφιος 2:

Είστε κωφό άτομο και χρησιμοποιείτε τη νοηματική γλώσσα. Για τη συνέντευξη θα χρειαστείτε τη συνοδεία ενός διερμηνέα και αυτό σημαίνει πως θα χρειαστείτε περισσότερη ώρα για τη συνέντευξη. Στον εργασιακό σας χώρο θα χρειαστείτε ένα τηλέφωνο μηνυμάτων (μια τηλε-γραφομηχανή – συσκευή που χρησιμοποιεί κείμενο αντί για φωνή για την τηλεφωνική επικοινωνία) και/ή μια υπηρεσία αναμετάδοσης κειμένου (μια υπηρεσία χειρισμού κειμένου η οποία επιτρέπει σε κωφά άτομα, άτομα με δυσκολία ακοής, ανικανότητα ομιλίας, ή κωφάλαλους να πραγματοποιούν τηλεφωνήματα σε συγκεκριμένους χρήστες τηλεφώνων μέσω ενός πληκτρολογίου ή μιας βοηθητικής συσκευής) για να έχετε τη δυνατότητα να επικοινωνείτε με τους πελάτες.

Σκεφτείτε τι θα χρειαστεί να ρωτήσετε κατά την συνέντευξη και με ποιο τρόπο θα το κάνετε.

Σημείωση: Θα χρειαστεί να ζητήσετε από κάποιον συμμετέχοντα να γίνει ο διερμηνέας σας.

Υποψήφιος 3:

Είστε τυφλό άτομο και θα χρειαστείτε την συνοδεία ενός βοηθού του οποίου τα έξοδα μετακίνησης στην συνέντευξη θα πρέπει να πληρωθούν από τον εργοδότη. Στον εργασιακό σας χώρο θα χρειαστείτε έναν υπολογιστή με ειδικό πληκτρολόγιο και λογισμικό το οποίο θα «διαβάζει» το κείμενο στην οθόνη για εσάς. Για να μπορέσετε να τα καταφέρετε, θα χρειαστείτε και τον σκύλο-συνοδό σας. Γνωρίζετε πως οι εργοδότες μπορεί να είναι διστακτικοί στο να σας προλάβουν εξαιτίας του κόστους και του τεχνολογικού εξοπλισμού που θα χρειαστείτε.

Σκεφτείτε τι θα χρειαστεί να ρωτήσετε κατά την συνέντευξη και με ποιο τρόπο θα το κάνετε.

Σημείωση: Θα χρειαστεί να ζητήσετε από κάποιον άλλο συμμετέχοντα να σας συνοδεύσει.

Υποψήφιος 4:

Είστε άτομο που χρησιμοποιεί αναπηρική καρέκλα. Θα χρειαστείτε ένα κτίριο προσβάσιμο, με κοντινό χώρο στάθμευσης, και θα χρειαστεί όλες οι είσοδοι, οι ανελκυστήρες, οι τουαλέτες, τα γραφεία και οι κοινόχρηστοι χώροι να είναι προσβάσιμοι με την αναπηρική καρέκλα. Αν σε οποιονδήποτε από αυτούς τους χώρους υπάρχουν σκάλες θα χρειαστεί να τοποθετηθούν ράμπες. Επιπλέον, θα χρειαστείτε έναν ειδικά διαμορφωμένο

χώρο εργασίας με ένα γραφείο στο οποίο από κάτω θα χωρά η αναπηρική καρέκλα. Σκεφτείτε τι θα χρειαστεί να ρωτήσετε κατά την συνέντευξη και με ποιο τρόπο θα το κάνετε.

Υποψήφιος 5:

Είστε άτομο με δυσλεξία και αιτείστε για μια θέση εργασίας η οποία περιέχει ένα αναγνωστικό κομμάτι και συγγραφή κάποιων γραμμάτων. Έχετε εξαιρετικά προσόντα για αυτή την εργασία, συμπεριλαμβανομένου του να διαβάζετε και να γράφετε πολύ καλά, αλλά δυσκολεύεστε να εργαστείτε σε θορυβώδη ή αγχωτικά περιβάλλοντα και στο να εργάζεστε με πολύ στενές προθεσμίες. Ζητάτε περισσότερο χρόνο για να συμπληρώσετε το τεστ συγγραφής γράμματος το οποίο πρέπει να πραγματοποιήσετε ως μέρος της αίτησης για εργασία. Σκεφτείτε τι θα χρειαστεί να ρωτήσετε κατά την συνέντευξη και με ποιο τρόπο θα το κάνετε.

Κάρτες ρόλων εργοδοτών

Εργοδότης 1:

Θα πάρετε συνέντευξη από ένα άτομο με δυσκολία στην ακοή. Μιλάτε στον συνεντευξιζόμενο με το στόμα μισόκλειστο, αποστρέφεται συχνά το βλέμμα σας και κάθεστε σε ένα κακοφωτισμένο σημείο όπου είναι δύσκολο για κάποιον να διαβάσει τα χείλη σας. Μιλάτε γρήγορα και είστε ανυπόμονοι και απρόθυμοι να απαντήσετε στις διευκρινιστικές ερωτήσεις του υποψηφίου. Όταν σας ζητά να επαναλάβετε κάτι το κάνετε διστακτικά και με υπερβολικό τρόπο, δίνοντας την εντύπωση στον υποψήφιο πως ήταν χαζός και δεν κατάλαβε με την πρώτη φορά. Σκεφτείτε τυχόν ερωτήσεις που μπορεί να θέλετε να ρωτήσετε τον υποψήφιο.

Εργοδότης 2:

Θα πάρετε συνέντευξη από κάποιον ο οποίος είναι τελείως κωφός και θα επικοινωνείτε μέσω διερμηνέα. Κατά την συνέντευξη απευθύνεστε στον διερμηνέα για παρατηρήσεις, και όχι στον υποψήφιο. Βιάζεστε και δεν θέλετε να ξοδέψετε πολύ χρόνο περιμένοντας την διερμηνεία ή το διάστημα κατά το οποίο ο υποψήφιος μεταφέρει τα σχόλιά του στον διερμηνέα. Διακόπτετε συχνά το κωφό άτομο κατά τη διάρκεια αυτών των περιπτώσεων. Δεν μπορείτε να καταλάβετε πώς ένα κωφό άτομο θα επικοινωνεί με τους πελάτες και νομίζετε πως η διερμηνεία στην νοηματική κατά την συνέντευξη είναι χάσιμο χρόνου. Επιπλέον πιστεύετε πως το κωφό άτομο θα χρειάζεται πάντοτε έναν διερμηνέα στον εργασιακό χώρο – παρόλο που θα αρνηθεί κάτι τέτοιο – και δεν θέλετε επιπλέον άτομο στο γραφείο σας. Σκεφτείτε τυχόν ερωτήσεις που μπορεί να θέλετε να ρωτήσετε τον υποψήφιο.

Εργοδότης 3:

Θα πάρετε συνέντευξη από ένα τυφλό άτομο και δεν μπορείτε να αντιληφθείτε πώς ένα τυφλό άτομο μπορεί να είναι κατάλληλο για αυτή τη θέση. Είστε βέβαιοι πως η τεχνολογία που απαιτείται είναι κοστοβόρα και, γενικότερα, δεν μπορείτε να συμβιβαστείτε με την αναπηρία της τύφλωσης. Επιπλέον ανησυχείτε πως το υπόλοιπο προσωπικό δεν θα μπορεί να επικοινωνεί μαζί του. Σκεφτείτε τυχόν ερωτήσεις που μπορεί να θέλετε να ρωτήσετε τον υποψήφιο.

Εργοδότης 4:

Θα πάρετε συνέντευξη από ένα άτομο που βρίσκεται να αναπηρική καρέκλα. Θα ρωτήσουν σχετικά με την πρόσβαση για άτομα με αναπηρία και το κτίριό σας δεν είναι κατάλληλο για αναπηρικές καρέκλες. Γνωρίζετε πως θα είναι πολύ ακριβό για να κάνετε τις απαραίτητες προσαρμογές αλλά θα προσπαθήσετε να μην το χρησιμοποιήσετε ως επιχείρημα καθώς γνωρίζετε ότι είναι παράνομο να κάνετε διακρίσεις απέναντι σε κάποιον υποψήφιο επειδή είναι ανάπηρος. Θα προσπαθήσετε να βρείτε άλλες δικαιολογίες και λόγους, παρόλο που πιστεύετε πως ο συγκεκριμένος υποψήφιος είναι πολύ κατάλληλος για αυτή τη θέση. Σκεφτείτε τυχόν ερωτήσεις που μπορεί να θέλετε να ρωτήσετε τον υποψήφιο.

Εργοδότης 5:

Θα πάρετε συνέντευξη από ένα άτομο με δυσλεξία και έχετε εκνευριστεί με τις επιπλέον απαιτήσεις του. Όλοι οι υποψήφιοι πραγματοποίησαν το τεστ γραπτών ικανοτήτων και δεν είστε προετοιμασμένοι να αποδεχθείτε πως ο συγκεκριμένος υποψήφιος θα χρειαστεί περισσότερο χρόνο για τη δοκιμασία. Νομίζετε πως από τη στιγμή που δεν μπορεί να γράψει ένα γράμμα σε συγκεκριμένο χρόνο και με τις ίδιες συνθήκες, δεν θα έπρεπε να πάρει τη θέση. Σκεφτείτε τυχόν ερωτήσεις που μπορεί να θέλετε να ρωτήσετε τον υποψήφιο.

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο για νέους και ανέργους

- 1) Χώρα καταγωγής:
- 2) Τόπος κατοικίας:
 - σε αγροτική-ημιαστική περιοχή (έως 2000 κατοίκους)
 - σε αστική περιοχή:
 - μικρή πόλη
 - μεσαίου μεγέθους πόλη
 - μεγάλη πόλη
 - κέντρο της πόλης
 - προάστια
- 3) Ηλικία:
 - 16-25
 - 26-35
 - 36-45
 - 46-55
 - 56-65
 - >66
- 4) Φύλο:
 - Γυναίκα
 - Άνδρας
 - άλλο
- 5) Μορφωτικό επίπεδο:
Έχετε κάποιο δίπλωμα ή πτυχίο επαγγελματικής κατάρτισης;
 - Ναι
 - Όχι
- 6) Αν έχετε, παρακαλούμε αναφέρετε ποιά (έως 5 προτάσεις)

-
-
-
-
-

7)Επαγγελματική κατάσταση.

Είστε:

- άνεργος/η;
 - Ναι
 - Όχι

- Αν η απάντηση σας είναι θετική αναφέρατε το διάστημα:
- λιγότερο από 3 μήνες
- περισσότερο από 3 μήνες
- περισσότερο από 6 μήνες
- περισσότερο του ενός έτους
- άλλο (αναφέρατε λεπτομερώς) :
- επικουρικό συμβόλαιο
 - Διάρκεια σύμβασης:
 - ώρες εργασίας ανα μήνα :
- προσωρινό συμβόλαιο
 - Διάρκεια σύμβασης:
 - ώρες εργασίας ανα μήνα :
- εποχιακό συμβόλαιο
 - Διάρκεια σύμβασης:
 - ώρες εργασίας ανα μήνα :
- συμβόλαιο ορισμένου χρόνου
 - Διάρκεια σύμβασης:
 - ώρες εργασίας ανα μήνα :
- συμβόλαιο αορίστου χρόνου
 - Διάρκεια σύμβασης:
 - ώρες εργασίας ανά μήνα :

8)Το είδος της απασχόλησης που προτιμάτε :

- αυτοαπασχολούμενος
- υπάλληλος

9)Την κινητικότητα σας:

-Δίπλωμα αυτοκινήτου :

- ναι
- όχι

-Δίπλωμα μοτοσυκλέτα:

- ναι
- όχι

-Δίπλωμα μικρού δικύκλου:

- ναι
- όχι

-Άλλο

-

Μέσα μετακίνησης	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάντοτε
Αυτοκίνητο					

μοτοσυκλέτα					
Μικρό δίκυκλο					
Ποδήλατο					
Αστικό λεωφορείο/τρένο κλπ					
Πεζός					
Άλλο (αναφέρατε)					

10) Ποιές είναι οι 5 μεγαλύτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε στην αναζήτηση εργασίας;

-
-
-
-
-

11) Τι χρειάζεται ώστε να βρείτε εργασία;

12) Κατά την γνώμη σας, ποιά είναι τα κύρια προσόντα που πρέπει να έχουν οι νέοι για να βρουν εργασία
Κατατάξτε τις απαντήσεις σας κατά βαθμό σπουδαιότητας: 1 λιγότερο σημαντικό 5 πολύ σημαντικό

Γνώση ξένων γλωσσών	1	2	3	4	5
Ανάγνωση, Γραφή, βασικά μαθηματικά και αριθμητική στην τοπική γλώσσα (σε εθνικό επίπεδο)					
Ανάγνωση, Γραφή, βασικά μαθηματικά και αριθμητική στην αγγλική γλώσσα					
Δυνατότητα προσαρμογής της επικοινωνίας ανάλογα με το περιεχόμενο.					
Δυνατότητα διαλόγου					
Δυνατότητα μεταφοράς πληροφοριών, οδηγιών και καταστάσεων σε απλό και κατανοητό τρόπο.					
Δυνατότητα μεταφοράς μηνυμάτων χωρίς τροποποιήσεις ή διερμηνέα.					
Γνώσεις υπολογιστών	1	2	3	4	5
Βασικές γνώσεις χρήσης υπολογιστών , smartphone, ταμπλετ					
Δυνατότητα χρήσης του προγράμματος Office (Word, PowerPoint κλπ)					
Δυνατότητα χρήσης των εργαλείων δικτύου 2.0					
Δυνατότητα χρήσης internet και μηχανών αναζήτησης.					
Δυνατότητα κριτικής σκέψης πάνω σε πληροφορίες διαδικτύου					
Δυνατότητα χρήσης, διακίνησης μηνυμάτων					
Κοινωνικές, πολιτικές και προσωπικές δεξιότητες	1	2	3	4	5
Γνώση των βασικών νομικών κανόνων και ρυθμίσεων σε τοπικό επίπεδο					
Δυνατότητα εθελοντικής εργασίας και προσφοράς					
Ευθύνη λόγου και πράξεων					

Σεβασμός της άποψης των άλλων					
Για να δείξετε την κατανόηση, τη προσοχή και την ενσυναίσθηση					
Να έχετε κίνητρα και αυτοπεποίθηση					
Κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες	1	2	3	4	5
Δυνατότητα παρουσίασης και προβολής στην διάρκεια μια συνέντευξης					
Να περιγράψετε την προσωπική και επαγγελματική σταδιοδρομία σας με βάση τις δεξιότητες σας					
Γνώση της αγοράς εργασίας					
Γνωρίζετε την εταιρία στη οποία θα αιτηθείτε εργασία;					
Δυνατότητα ομαδικής εργασίας και συνεργασίας					
Αποδοχή μάθησης και εκπαίδευσης από τρίτους					
Πολιτιστικές και καλλιτεχνικές δεξιότητες	1	2	3	4	5
Είστε ανοικτός σε διαπολιτισμικές δράσεις και επαφές					
Έχετε δυνατότητα δημιουργικής επικοινωνίας σε διαπολιτισμικές δράσεις και επαφές;					
Είστε ενάντιοι στα στερεότυπα και στις προκαταλήψεις;					

13) Παρακαλώ αναφέρατε άλλες δεξιότητες σας που θεωρείτε σημαντικές:

Ερωτηματολόγιο για τους επιχειρήσεις ,οργανώσεις

1) Χώρα καταγωγής:

2) Η επιχείρηση-οργανισμός σας βρίσκεται:

- σε αγροτική-ημιαστική περιοχή (έως 2000 κατοίκους)
- σε αστική περιοχή:
 - μικρή πόλη
 - μεσαίου μεγέθους πόλη
 - μεγάλη πόλη

- κέντρο της πόλης
- προάστια

3) Η επιχείρηση-οργανισμός σας είναι :

- δημόσιος φορέας
 - ☞ Η επιχείρηση-οργανισμός σας εξαρτάται από το κράτος;
 - ναι
 - όχι
- ιδιωτικός φορέας
 - ☞ Η επιχείρηση-οργανισμός σχετίζεται με την κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία;
 - ναι
 - όχι

4) Πόσο διάστημα είναι ενεργή η επιχείρηση-οργανισμός σας;

5) Ποιος είναι ο κύριος τομέας δραστηριοποίησης της επιχείρησης-οργανισμού σας;

-
-

6) Η δραστηριοποίηση της επιχείρησης-οργανισμού σας είναι:

- Τοπική
- Επαρχιακή
- Περιφερειακή
- Εθνική
- Ευρωπαϊκή
- Διεθνή

7)Τι είδος εργασιακής σύμβασης προσφέρει η επιχείρησής σας;

	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάντα
Προσωρινή σύμβαση					
Εποχιακή σύμβαση					
Σύμβαση κοινωνικού έργου					
Πλήρη απασχόληση					
Σύμβαση αορίστου χρόνου					

8)Ποιες είναι οι βασικές αρχές της επιχείρησής σας;

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

9)Ποιο από τα παρακάτω αποτελεί για εσάς προτεραιότητα για μια πρόσληψη

	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάντα
Πτυχίο πανεπιστημίου					
Εμπειρία (επαγγελματική ή εθελοντική)					
Επαγγελματικές συστάσεις ή επιστολές					
Θέληση					

Δίπλωμα οδήγησης					
Ποινικό μητρώο					
Άλλο (αναφέρατε)					

10) Ποια από τα παρακάτω είναι απαραίτητα για σας κατά την τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων εργαζομένων;

	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάντα
Βιογραφικό					
Συστατική επιστολή					
Συνέντευξη					
Εμπειρία και πρακτική					
Άλλο (αναφέρατε)					

11)Υποστηρίζετε την πρόσληψη νέων ανέργων

Ναι ☐

Όχι ☐

Εάν η απάντησή σας είναι θετική, πως?

-
-

12)Ποια είναι τα 5 κυρίως προβλήματα που αντιμετωπίζετε κατά την διαδικασία αναζήτησης εργαζομένων;

-
-
-
-

13)Κατά την γνώμη σας, ποιά είναι τα κύρια προσόντα που πρέπει να έχουν οι νέοι για να βρουν εργασία

Κατατάξτε τις απαντήσεις σας κατά βαθμό σπουδαιότητας: 1 λιγότερο σημαντικό 5 πολύ σημαντικό

Γνώση ξένων γλωσσών	1	2	3	4	5
Ανάγνωση, Γραφή, βασικά μαθηματικά και αριθμητική στην τοπική γλώσσα (σε εθνικό επίπεδο)					
Ανάγνωση, Γραφή, βασικά μαθηματικά και αριθμητική στην αγγλική γλώσσα					
Δυνατότητα προσαρμογής της επικοινωνίας ανάλογα με το περιεχόμενο.					
Δυνατότητα διαλόγου					
Δυνατότητα μεταφοράς πληροφοριών, οδηγιών και καταστάσεων σε απλό και κατανοητό τρόπο.					
Δυνατότητα μεταφοράς μηνυμάτων χωρίς τροποποιήσεις ή διερμηνία.					
Γνώσεις υπολογιστών	1	2	3	4	5
Βασικές γνώσεις χρήσης υπολογιστών , smartphone, ταμπλετ					
Δυνατότητα χρήσης του προγράμματος Office (Word, Powerpoint κλπ)					
Δυνατότητα χρήσης των εργαλείων δικτύου 2.0					
Δυνατότητα χρήσης internet και μηχανών αναζήτησης.					
Δυνατότητα κριτικής σκέψης πάνω σε πληροφορίες διαδικτύου					

Δυνατότητα χρήσης, διακίνησης μηνυμάτων					
Κοινωνικές, πολιτικές και προσωπικές δεξιότητες	1	2	3	4	5
Γνώση των βασικών νομικών κανόνων και ρυθμίσεων σε τοπικό επίπεδο					
Δυνατότητα εθελοντικής εργασίας και προσφοράς					
Ευθύνη λόγου και πράξεων					
Σεβασμός της άποψης των άλλων					
Κατανόηση και κοινωνική συναίσθηση					
Κίνητρα και αυτοπεποίθηση.					
Κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες	1	2	3	4	5
Δυνατότητα παρουσίασης και προβολής στην διάρκεια μια συνέντευξης					
Δυνατότητα παρουσίασης της προσωπικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας με βάση τις δεξιότητες τους					
Γνώση της αγοράς εργασίας					
Γνώση της εταιρίας στη οποία θα αιτηθούν εργασία;					
Δυνατότητα ομαδικής εργασίας και συνεργασίας					
Αποδοχή μάθησης και εκπαίδευσης από τρίτους					
Πολιτιστικές και καλλιτεχνικές δεξιότητες	1	2	3	4	5
Ευελιξία σε διαπολιτισμικές δράσεις και επαφές					
Δυνατότητα δημιουργικής επικοινωνίας σε διαπολιτισμικές δράσεις και επαφές;					

14) Παρακαλώ αναφέρατε άλλες δεξιότητες που θεωρείτε σημαντικές:

-
-

Ερωτηματολόγιο για τους κοινωνικούς λειτουργούς, τους ηγέτες των νέων, τους εκπαιδευτές

1) Χώρα καταγωγής :

2) Η οργανισμός σας βρίσκεται:

- σε αγροτική-ημιαστική περιοχή (έως 2000 κατοίκους)
- σε αστική περιοχή:
 - μικρή πόλη
 - μεσαίου μεγέθους πόλη
 - μεγάλη πόλη
 - κέντρο της πόλης
 - Προάστια

3) Η οργανισμός σας είναι :

- δημόσιος φορέας
 - ☒ Η οργανισμός σας εξαρτάται από το κράτος;
 - ναι
 - όχι
- ιδιωτικός φορέας
 - ☒ Η οργανισμός σχετίζεται με την κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία;
 - ναι
 - όχι

4) Πόσο διάστημα είναι ενεργός ο οργανισμός σας ?

5) Ποια είναι η κυρίως δραστηριότητα του οργανισμού σας?

6) Τι είδους υποστήριξη προσφέρετε στους νέους ώστε να βρουν εργασία;

-

-

-

-

7) Ποιες είναι οι πέντε (5) κύριες δυσκολίες που συναντάται προσφέροντας τη βοήθειά σας;?

-

-

-

-

-

8) Ποιες είναι οι πέντε (5) κύριες δυσκολίες που συναντήσατε ζητώντας εργασία;?

-

-

-

-

9) Κατά την γνώμη σας, ποιά είναι τα κύρια προσόντα που πρέπει να έχουν οι νέοι για να βρουν εργασία
Κατατάξτε τις απαντήσεις σας κατά βαθμό σπουδαιότητας: 1 λιγότερο σημαντικό 5 πολύ σημαντικό

Γνώση ξένων γλωσσών	1	2	3	4	5
Ανάγνωση, Γραφή, βασικά μαθηματικά και αριθμητική στην τοπική γλώσσα (σε εθνικό επίπεδο)					
Ανάγνωση, Γραφή, βασικά μαθηματικά και αριθμητική στην αγγλική γλώσσα					
Δυνατότητα προσαρμογής της επικοινωνίας ανάλογα με το περιεχόμενο.					
Δυνατότητα διαλόγου					
Δυνατότητα μεταφοράς πληροφοριών, οδηγιών και καταστάσεων σε απλό και κατανοητό τρόπο.					

Δυνατότητα μεταφοράς μηνυμάτων χωρίς τροποποιήσεις ή διερμηνία.					
Γνώσεις υπολογιστών	1	2	3	4	5
Βασικές γνώσεις χρήσης υπολογιστών , smartphone, ταμπλετ					
Δυνατότητα χρήσης του προγράμματος Office (Word, Powerpoint κλπ)					
Δυνατότητα χρήσης των εργαλείων δικτύου 2.0					
Δυνατότητα χρήσης internet και μηχανών αναζήτησης.					
Δυνατότητα κριτικής σκέψης πάνω σε πληροφορίες διαδικτύου					
Δυνατότητα χρήσης, διακίνησης μηνυμάτων					
Κοινωνικές, πολιτικές και προσωπικές δεξιότητες	1	2	3	4	5
Γνώση των βασικών νομικών κανόνων και ρυθμίσεων σε τοπικό επίπεδο					
Δυνατότητα εθελοντικής εργασίας και προσφοράς					
Ευθύνη λόγου και πράξεων					
Σεβασμός της άποψης των άλλων					
Κατανόηση και κοινωνική συναίσθηση					
Κίνητρα και αυτοπεποίθηση.					
Κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες	1	2	3	4	5
Δυνατότητα παρουσίασης και προβολής στην διάρκεια μια συνέντευξης					
Δυνατότητα παρουσίασης της προσωπικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας με βάση τις δεξιότητες τους					
Γνώση της αγοράς εργασίας					
Γνώση της εταιρίας στη οποία θα αιτηθούν εργασία;					

Δυνατότητα ομαδικής εργασίας και συνεργασίας					
Αποδοχή μάθησης και εκπαίδευσης από τρίτους					
Πολιτιστικές και καλλιτεχνικές δεξιότητες	1	2	3	4	5
Ευελιξία σε διαπολιτισμικές δράσεις και επαφές					
Δυνατότητα δημιουργικής επικοινωνίας σε διαπολιτισμικές δράσεις και επαφές;					
Ευελιξία απέναντι σε στερεότυπα και προκαταλήψεις;					

10) Παρακαλώ αναφέρατε άλλες δεξιότητες που θεωρείτε σημαντικές:

-
-