

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ

ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ

Καμινιώτη Ολυμπία και Γαβρόγλου Σταύρος

9-11-15

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο παρών οδηγός μεθοδολογίας στηρίζεται σε παλαιότερο κείμενο του ΕΙΕΑΔ με το ίδιο αντικείμενο¹ που μοιράστηκε στις περιφέρειες (31-7-15), στα σχόλια των περιφερειών, στο Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών (Υπουργείο Εργασίας – ΕΙΕΑΔ 2015) και στη γενικότερη ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών στην Ελληνική Αγορά Εργασίας.

Σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών, το βασικό ζητούμενο του έργου είναι ο προσδιορισμός των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας στο παρόν και στο μέλλον και ο εντοπισμός αναντιστοιχιών στην αγορά εργασίας σε επίπεδο οικονομίας, κλάδων, επαγγελματών, δεξιοτήτων και χωρικών ενοτήτων. Η δημιουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης στοχεύει – σε συνδυασμό με άλλες εισροές - στον αποτελεσματικό προσανατολισμό των πόρων σε προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης-καταπολέμησης της ανεργίας και στην αναβάθμιση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το έργο της Διάγνωσης Αναγκών συνίσταται σε δύο βασικά έργα, πρώτον, το έργο της πρόγνωσης των μεγεθών της αγοράς εργασίας και κατά κύριο λόγο του

¹ Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου, Βασικές Αρχές Μεθοδολογίας για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς Διάγνωσης, Αθήνα: 31/7/15.

δυναμισμού κλάδων, επαγγελματών και των αναγκών σε δεξιότητες-γνώσεις-ικανότητες και δεύτερον, της αξιοποίησης των πορισμάτων του πρώτου έργου στις ενέργειες ενίσχυσης της απασχόλησης-καταπολέμησης της ανεργίας και την αναβάθμιση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα δύο αυτά έργα παρότι συνδέονται ή θα πρέπει να συνδέονται, είναι διακριτά μεταξύ τους. Το πρώτο έργο αποτελεί περισσότερο τεχνοκρατικό έργο ενώ το δεύτερο έργο θα πρέπει να λάβει υπόψη όχι μόνο τα επιστημονικά πορίσματα του πρώτου αλλά και σειρά πολιτικών προτεραιοτήτων στη διαμόρφωση των τελικών επιλογών. Ο παρών μεθοδολογικός οδηγός καλύπτει το πρώτο έργο και συγκεκριμένα το έργο και τον ρόλο των περιφερειών στον αναπτυσσόμενο Μηχανισμό Διάγνωσης για την ελληνική αγορά εργασίας.

2. ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ

Το Σχέδιο Δράσης στο οποίο στηρίζεται το παρών κείμενο συντάχθηκε από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Μάιο του 2015. Προέβλεπε την παραγωγή των πρώτων παραδοτέων τον Ιούνιο του 2015 (α' φάση του Μηχανισμού Διάγνωσης). Τα πρώτα παραδοτέα του Μηχανισμού περιλαμβάνουν αναλύσεις στατιστικών δεδομένων από δευτερογενείς πηγές με τη χρήση κατάλληλων δεικτών και παρέχουν πληροφόρηση για τον δυναμισμό κλάδων και επαγγελματών σε εθνικό, κατά κύριο λόγο, επίπεδο². Τα παραδοτέα της β' φάσης του Μηχανισμού που έχουν προγραμματιστεί για τον Δεκέμβριο του 2015 θα περιλαμβάνουν εκτός των αναλύσεων δεδομένων από δευτερογενείς πηγές, την ανάλυση πρωτογενών στοιχείων που θα καλύψουν την ζητούμενη πληροφόρηση σε συγκεκριμένους τομείς. Στα παραδοτέα της β' φάσης θα παρουσιαστούν αναλυτικά αποτελέσματα όχι μόνο για το σύνολο της χώρας αλλά και για τις περιφέρειες.

Η περιφερειακή ανάλυση στο έργο της διάγνωσης αναγκών συνίσταται σε δύο επιμέρους αναλύσεις: στην ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων της

² Περιλαμβάνονται και περιορισμένες αναλύσεις σε αναλυτικότερο χωρικό επίπεδο αλλά ο κορμός της πληροφόρησης αφορά το σύνολο της χώρας. Τα παραδοτέα της α' φάσης του Μηχανισμού είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του ΕΙΕΑΔ, στην ενότητα ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ.

ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ και του Εργάνη και στην ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων των ίδιων των περιφερειών.

Θα πρέπει στο σημείο αυτό να αναφερθεί ότι ο σχεδιασμός των περιφερειακών μηχανισμών διάγνωσης αναγκών είχε προηγηθεί του σχεδιασμού του εθνικού μηχανισμού διάγνωσης. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι περιφέρειες - ή σωστότερα ορισμένες περιφέρειες - είχαν ήδη προγραμματίσει ενέργειες σχετικά με την εκπλήρωση του στόχου της δημιουργίας περιφερειακού μηχανισμού διάγνωσης αναγκών. Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις υπήρχαν και παραδοτέα αυτής της διαδικασίας. Βεβαίως, για τη δημιουργία του εθνικού μηχανισμού απαιτείται να ακολουθηθούν κοινές μεθοδολογικές αρχές που θα διευκολύνουν τη σύνθεση των παραγόμενων αποτελεσμάτων. Για να μην διαταραχθεί ο προγραμματισμός που είχε ήδη γίνει αλλά παράλληλα για να συλλεχθούν αξιοποιήσιμα στοιχεία από τις περιφέρειες, αποφασίστηκε στη β' φάση του Μηχανισμού Διάγνωσης να δοθούν γενικές κατευθύνσεις στις περιφέρειες που δεν θα καταλήξουν σε απολύτως συγκρίσιμα αποτελέσματα αλλά θα καλύψουν το κενό της ζητούμενης πληροφόρησης. Πιο συγκεκριμένα, ζητήθηκε από τις περιφέρειες να εστιαστούν σε τρεις κυρίως τομείς:

1. Κενές θέσεις στην περιφέρεια. Σε ποιους κλάδους, σε ποια επαγγέλματα εμφανίζονται και για ποιους λόγους.
2. Δυναμισμός κλάδων και επαγγελμάτων στην περιφέρεια. Ποιοι είναι οι δυναμικοί κλάδοι και επαγγέλματα στην παρούσα φάση και ποιες είναι οι αναπτυξιακές δυνατότητες της περιφέρειας υπό προϋποθέσεις (ποιες είναι οι προϋποθέσεις αυτές).
3. Πληροφορίες για την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην περιφέρεια. Εντοπίζονται κάποιες «οριζόντιες» και/ή επαγγελματικές δεξιότητες στις οποίες διαπιστώνεται έλλειψη στην περιφέρεια; Ποιες είναι οι δεξιότητες αυτές, σε ποια επαγγέλματα και κλάδους διαπιστώνονται οι σχετικές ελλείψεις.

Στην επόμενη φάση λειτουργίας του Μηχανισμού, που ξεκινά από τον Ιανουάριο του 2016, ο στόχος είναι να γίνει αυστηρότερος προσδιορισμός των

προδιαγραφών των περιφερειακών μηχανισμών, αξιολογώντας παράλληλα τη λειτουργία του μηχανισμού μέχρι εκείνη τη στιγμή. Αναλυτικότερες μεθοδολογικές προδιαγραφές παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα. Θα πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι ο παρών μεθοδολογικός οδηγός θα αναθεωρηθεί εκ νέου τους πρώτους μήνες του επόμενου έτους, έχοντας λάβει υπόψη του τα παραδοτέα των περιφερειών και του εθνικού μηχανισμού και κατόπιν σχετικής διαβούλευσης με τις περιφέρειες.

Ανεξαρτήτως των επιμέρους μεθοδολογικών επιλογών που υιοθετήθηκαν και του τρόπου που ενδεχομένως θα αναθεωρηθούν μελλοντικά, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο ρόλος των περιφερειών στον εθνικό μηχανισμό διάγνωσης αναγκών θεωρείται κομβικός. Οι περιφέρειες και οι αναλυτικότερες χωρικές ενότητες μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στην παροχή σημαντικής πληροφόρησης που δεν είναι απαραίτητα διαθέσιμη σε εθνικό επίπεδο. Η γνώση των τοπικών κοινωνιών μπορεί με αυτό τον τρόπο να αναβαθμίσει τα παραδοτέα που συντάσσονται σε εθνικό επίπεδο. Ο ρόλος των περιφερειών στον Μηχανισμό Διάγνωσης αποτυπώνεται στη συμμετοχή τους σε διάφορα στάδια του μηχανισμού: ανάλυση περιφερειακών δεδομένων από τις περιφέρειες, επικύρωση από τις περιφέρειες των εθνικών και περιφερειακών αναλύσεων που πραγματοποιούνται από το ΕΙΕΑΔ, αξιολόγηση των περιφερειακών αναλύσεων με βάση τα πραγματικά δεδομένα. Αποτυπώνεται επίσης στη συμμετοχή των περιφερειών στα δίκτυα και στις ομάδες εργασίας που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης. Ο ρόλος των περιφερειών και η συμμετοχή τους στα διάφορα όργανα που σχετίζονται με τον Μηχανισμό Διάγνωσης περιγράφονται στο νομοσχέδιο που καταρτίζει το Υπουργείο Εργασίας για τον Μηχανισμό Διάγνωσης.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

3.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Οι αρχές που διέπουν τον Μηχανισμό Διάγνωσης και τη συμβολή των περιφερειών στον μηχανισμό αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Παραγωγή έγκυρων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων
- Παραγωγή αποτελεσμάτων άμεσης αξιοποίησης και αποτελεσμάτων μεσοπρόθεσμης χρήσης
- Εμπλουτισμός των αποτελεσμάτων του Συστήματος Διάγνωσης με τα πορίσματα άλλων παρεμφερών μελετών και ερευνών (π.χ. ΡΙΑΑC, μελέτες CEDEFOP, αξιολογήσεις προγραμμάτων)
- Αξιοποίηση της τεχνογνωσίας που διαθέτουν οι φορείς έρευνας και ανάλυσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και διεθνώς (π.χ. CEDEFOP, κέντρα κοινωνικών εταιρών, ΕΚΚΕ, ερευνητικά κέντρα Πανεπιστημίων, ΕΛΣΤΑΤ)
- Δημιουργία μόνιμου μηχανισμού
- Διασφάλιση των αναγκαίων συνεργειών και χαμηλές απαιτήσεις χρηματοδότησης ώστε να διευκολυνθεί η βιωσιμότητά του μετά την ολοκλήρωση της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου.

Η βασική μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετείται είναι ολιστική. Η ολιστική προσέγγιση αξιοποιεί πολλαπλές πηγές δεδομένων και μεθόδους ανάλυσης, με στόχο την παροχή όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστης πληροφόρησης. Οι εκροές του συστήματος θεωρούνται ένα είδος παζλ, το οποίο προκύπτει από τις εκροές των επιμέρους αναλύσεων. Η χρήση πολλαπλών μεθόδων και η αξιολόγηση των μεθόδων αυτών σχετικώς με τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που τις χαρακτηρίζουν προσφέρει πληρέστερη πληροφόρηση και ελαχιστοποιεί τα μειονεκτήματα κάθε μιας επιμέρους μεθόδου.

Το προτεινόμενο σύστημα διάγνωσης αξιοποιεί την τεχνογνωσία που υπάρχει στον τομέα αυτό στην Ελλάδα³ και σε άλλες χώρες και ευρωπαϊκούς οργανισμούς. Συγκεκριμένα αξιοποιεί την πρότερη εμπειρία του ΕΙΕΑΔ στον τομέα της διάγνωσης αναγκών καθώς και τη διεθνή βιβλιογραφία και πρακτική στο ίδιο θέμα⁴.

³ Βλ. για παράδειγμα, ΠΑΕΠ 2005.

⁴ Για παράδειγμα, ένας από τους βασικούς δείκτες υπολογισμού του δυναμισμού επαγγελματιών και κλάδων είναι ο δείκτης που χρησιμοποιείται από την Eurostat και τον ΟΟΣΑ. Βλ. σχετικά στο Eurostat-OECD 2008.

3.2 ΖΗΤΟΥΜΕΝΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ

Σύμφωνα με τον σχεδιασμό που έχει γίνει, σε εθνικό επίπεδο πραγματοποιούνται αναλύσεις στατιστικών δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ και του Συστήματος Εργάνη. Από την ΕΛΣΤΑΤ αξιοποιούνται τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού και της Έρευνας Κενών Θέσεων, από τον ΟΑΕΔ αξιοποιούνται τα στοιχεία εγγεγραμμένης ανεργίας και από το Σύστημα Εργάνη αναλύονται οι ροές μισθωτής απασχόλησης. Η ζήτηση εργασίας αξιολογείται κυρίως μέσω των δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ και του Συστήματος Εργάνη ενώ η προσφορά εργασίας εκτιμάται με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ και του Υπουργείου Παιδείας (προσφορά σε συγκεκριμένα εκπαιδευτικά επίπεδα). Η εγγεγραμμένη ανεργία του ΟΑΕΔ, και η ανεργία γενικότερα, αποτελεί ένδειξη αναντιστοιχίας στην αγορά εργασίας. Για το θέμα των δεξιοτήτων χρησιμοποιείται αρχικά ως proxy το εκπαιδευτικό επίπεδο σε τρεις κατηγορίες (που αντιστοιχούν σε υψηλές, μεσαίες, χαμηλές δεξιότητες⁵) μέσω των δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ. Αναλυτικότερα το θέμα των δεξιοτήτων προσεγγίζεται μέσω εξειδικευμένων μελετών και ερευνών.

Από τις περιφέρειες ζητείται να συμπληρώσουν την υπάρχουσα πληροφόρηση στις βασικές θεματικές της διάγνωσης αναγκών αξιοποιώντας δεδομένα που δεν είναι διαθέσιμα σε εθνικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, η ζητούμενη πληροφόρηση από τους περιφέρειες καλύπτει τις εξής γενικές θεματικές:

1. Κενές θέσεις εργασίας και θέσεις εργασίας που με δυσκολία καλύπτονται: ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά αυτών. Τα δεδομένα που μας ενδιαφέρουν σχετικά με τις κενές θέσεις είναι πόσες κενές θέσεις υπάρχουν, σε ποιους κλάδους και επαγγέλματα, ποια είναι τα χαρακτηριστικά των κενών θέσεων και των επιχειρήσεων στις οποίες καταγράφονται, για πόσο καιρό και για ποιο λόγο παραμένουν κενές.
2. Κριτήρια πρόσληψης-απασχόλησης σε επαγγελματικό/κλαδικό επίπεδο.
3. Πληροφόρηση σχετικά με τη δυναμική των κλάδων και των επαγγελμάτων καθώς και των προϋποθέσεων για την αύξηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα και κλάδους. Εκτίμηση του βαθμού που

⁵ Η προσέγγιση αυτή χρησιμοποιείται από το CEDEFOP στις αναλύσεις διάγνωσης αναγκών που πραγματοποιεί. Βλ. για παράδειγμα, World Economic Forum 2014.

επηρεάζει η μεταβολή της απασχόλησης ενός κλάδου, τους υπόλοιπους οικονομικούς κλάδους. Βαθμός χρησιμοποίησης της παραγωγικής ικανότητας (capacity utilization) των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.

4. Πληροφόρηση σχετικά με την παραγωγικότητα των κλάδων και των πρόσφατων μεταβολών αυτής σε συγκεκριμένους κλάδους. Τυχόν αλλαγές στην παραγωγικότητα, είτε λόγω τεχνολογίας είτε λόγω οργάνωσης της εργασίας, επηρεάζει τις προβλέψεις για τα μεγέθη της απασχόλησης και της ανεργίας.
5. Πληροφόρηση σχετικά με τον δυναμισμό κλάδων/επαγγελμάτων σε αναλυτικότερο επίπεδο από τις επίσημες κατηγοριοποιήσεις που χρησιμοποιούμε στην ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων. Επίσης, υπάρχουν ορισμένα επαγγέλματα και ομάδες επαγγελματιών (π.χ. «πράσινα» επαγγέλματα) που δεν εμφανίζονται στις συγκεκριμένες κωδικοποιήσεις και για τα οποία δεν υπάρχει πληροφόρηση από τα δευτερογενή δεδομένα.
6. Αναλυτικές πληροφορίες για τις επαγγελματικές και τις «οριζόντιες» δεξιότητες συγκεκριμένων επαγγελματιών. Το θέμα των δεξιοτήτων δεν είναι δυνατόν να προσεγγιστεί αποτελεσματικά παρά μόνο σε επίπεδο επαγγέλματος.

Η πληροφόρηση που ζητείται από τις περιφέρειες είναι χρήσιμο να δίδεται σε επίπεδο αναλυτικότερο της περιφέρειας (πρώην νομός ή αναλυτικότερη χωρική διαίρεση αν είναι δυνατόν). Δεδομένων των προβλημάτων που αναφέρθηκαν ανωτέρω, στη β' φάση υλοποίησης του Μηχανισμού Διάγνωσης ζητήθηκε η εστίαση σε τρεις τουλάχιστον από τις ανωτέρω θεματικές και συγκεκριμένα στις θεματικές 1, 3 και 6.

3.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Ο συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων θεωρείται η βέλτιστη επιλογή. Με τις ποσοτικές μεθόδους είναι δυνατή η γενίκευση συμπερασμάτων που βασίζεται σε δείγμα και με τις ποιοτικές μεθόδους είναι δυνατή η άντληση

πληροφοριών σε βάθος. Ο συνδυασμός των δύο αυτών προσεγγίσεων επιτρέπει τη συγκέντρωση της μέγιστης δυνατής πληροφόρησης.

Για τη συλλογή των ποσοτικών δεδομένων προτείνεται η διενέργεια έρευνας εργοδοτών με επιτόπια συνέντευξη σε δείγμα επιχειρήσεων που θα επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων σε μονοψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και θα διερευνά τις οριζόντιες δεξιότητες σε διψήφια επαγγελματική κατηγορία. Οι ποιοτικές μέθοδοι χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δεξιοτήτων με τη χρήση συνεντεύξεων σε βάθος και την πραγματοποίηση ομάδων εστίασης (focus groups).

Για τη διεξαγωγή της ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας χρησιμοποιούνται αντίστοιχα οδηγός συνέντευξης και δομημένο ερωτηματολόγιο. Στο παράρτημα του παρόντος κειμένου παρατίθενται και τα δύο.

3.4 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ: ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΕΙΣ, ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΑΛΥΣΕΩΝ, ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ

Οι κωδικοποιήσεις που χρησιμοποιούνται στη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων είναι οι πιο πρόσφατες επίσημες κωδικοποιήσεις. Συγκεκριμένα για τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας χρησιμοποιείται η κωδικοποίηση ΣΤΑΚΟΔ 08, για τα επαγγέλματα η κωδικοποίηση ISCO 08 και για την εκπαίδευση η κωδικοποίηση ISCED 2011.

Η περιοδικότητα των αναλύσεων των περιφερειών αποτελεί μια σημαντική μεθοδολογική επιλογή. Η διενέργεια πρωτογενούς έρευνας σε ετήσια βάση θα επιτρέψει τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων, ποσοτικών και ποιοτικών που απαιτούνται για τη λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης τα πρώτα έτη υλοποίησής του. Στη συνέχεια η συλλογή της πληροφορίας μπορεί να γίνει κάθε δύο έτη ή κάθε έτος σε εστιασμένη ομάδα επαγγελματών/κλάδων.

Το θέμα της εποχικότητας αποτελεί επίσης σημαντική παράμετρο, ειδικά σε ορισμένες περιφέρειες λόγω της εποχικότητας συγκεκριμένων κλάδων οικονομικής παραγωγής. Για τον λόγο αυτό ο παράγων της εποχικότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στη συλλογή των δεδομένων των περιφερειών.

3.5 ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Η διαδικασία της επικύρωσης των αποτελεσμάτων έχει προβλεφθεί στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης με στόχο την επίτευξη υψηλής ποιότητας αποτελεσμάτων. Ο Μηχανισμός Διάγνωσης παράγει ετησίως δύο επικαιροποιήσεις των βασικών μεγεθών. Τον Ιούνιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στη βάση των ετήσιων στοιχείων του προηγούμενου έτους και τον Δεκέμβριο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στη βάση των αποτελεσμάτων του β' τριμήνου του τρέχοντος έτους. Οι αναλύσεις και στις δύο χρονικές στιγμές εμπλουτίζονται με τα δεδομένα των περιφερειών και των κοινωνικών εταίρων. Και στις δύο χρονικές στιγμές τα συνολικά αποτελέσματα διαβιβάζονται στις περιφέρειες και στους κοινωνικούς εταίρους και στη συνέχεια στην επιστημονική επιτροπή για επικύρωση. Κατά τη διαδικασία της επικύρωσης επισημαίνονται τυχόν διαφοροποιήσεις στα συμπεράσματα από τον φορέα επικύρωσης, στη βάση εξειδικευμένων πληροφοριών που διαθέτει ο συγκεκριμένος φορέας και παρέχει κατά τη διαδικασία της επικύρωσης. Ακολούθως, τα συμπεράσματα αναπροσαρμόζονται στη βάση των παρατηρήσεων που έχουν γίνει⁶.

3.6 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η διαδικασία της αξιολόγησης είναι απαραίτητη σε κάθε επιστημονική προσπάθεια. Στην περίπτωση των περιφερειών, η αξιολόγηση συνίσταται στη σύγκριση των πορισμάτων των περιφερειακών αναλύσεων με την υπάρχουσα κατάσταση ένα έτος μετά τη διενέργεια των αναλύσεων. Συγκρίνουμε δηλαδή τα πορίσματα των περιφερειακών αναλύσεων σχετικά με τον δυναμισμό κλάδων και επαγγελματιών που πραγματοποιείται το έτος ν με τα αποτελέσματα που θα προκύψουν για τον δυναμισμό κλάδων και επαγγελματιών (από την

⁶ Η διαδικασία της επικύρωσης που στο μέλλον θα πραγματοποιείται 2 φορές ετησίως, θα ξεκινήσει με τα αποτελέσματα του Δεκεμβρίου 2015.

ΕΛΣΤΑΤ, τον ΟΑΕΔ, κ.λπ.) το έτος ν+1. Η συγκεκριμένη αξιολόγηση πραγματοποιείται σε ετήσια βάση⁷.

3.7 ΔΙΑΧΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Τα αποτελέσματα των περιφερειακών αναλύσεων διαβιβάζονται στο ΕΙΕΑΔ και ενσωματώνονται στα συνολικά παραδοτέα του Μηχανισμού. Αναρτώνται ως ξεχωριστά παραδοτέα στις ιστοσελίδες των περιφερειών, του ΕΙΕΑΔ και του Υπουργείου Εργασίας. Η διάχυση των αναλύσεων περιλαμβάνει τα δεδομένα των πρωτογενών ερευνών, ειδικές μελέτες και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Οι περιφέρειες συγκεντρώνουν και λοιπές μελέτες που αφορούν το θέμα της Διάγνωσης Αναγκών και τις αποστέλλουν στο ΕΙΕΑΔ και στο Υπουργείο Εργασίας, με σκοπό την αξιοποίησή τους και την περαιτέρω διάχυση των αποτελεσμάτων. Τα πορίσματα των μελετών – εθνικών και περιφερειακών – δύναται να ανακοινώνονται σε επιστημονικά συνέδρια και άλλες εκδηλώσεις.

4 ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2015-2016

- Νοέμβριος 2015: ολοκλήρωση των παραδοτέων των περιφερειακών μηχανισμών διάγνωσης – αποστολή στο ΕΙΕΑΔ.
- Δεκέμβριος 2015: ολοκλήρωση των παραδοτέων της β' φάσης του Μηχανισμού Διάγνωσης – αποστολή στις περιφέρειες.
- Ιανουάριος 2016: Διαδικασία επικύρωσης: σχολιασμός των παραδοτέων από τις περιφέρειες – αποστολή παρατηρήσεων στο ΕΙΕΑΔ, ενσωμάτωση των παρατηρήσεων στα κείμενα μεθοδολογίας και αποτελεσμάτων.
- Φεβρουάριος 2016: προγραμματισμός αναλύσεων περιφερειών για το 2016.
- Μάρτιος-Ιούνιος 2016: υλοποίηση αναλύσεων περιφερειών για το 2016.
- Ιούνιος 2016: αποτελέσματα Μηχανισμού με ετήσια στοιχεία 2015- αποστολή στις περιφέρειες.

⁷ Σε περίπτωση που οι προβλέψεις αφορούν διάστημα μεγαλύτερο του έτους, χρησιμοποιείται το μεγαλύτερο διάστημα στην αξιολόγηση.

- Ιούλιος 2016: Διαδικασία επικύρωσης: σχολιασμός των παραδοτέων από τις περιφέρειες – αποστολή παρατηρήσεων στο ΕΙΕΑΔ, ενσωμάτωση των παρατηρήσεων στα κείμενα μεθοδολογίας και αποτελεσμάτων.
- Οκτώβριος 2016: Διαδικασία αξιολόγησης: αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των περιφερειακών μηχανισμών του έτους 2015 και του εθνικού μηχανισμού για το έτος 2015 – αποστολή στο ΕΙΕΑΔ.
- Συγκέντρωση και διάχυση πληροφόρησης: συνεχής διαδικασία μέσω των ιστοσελίδων των περιφερειών, του ΕΙΕΑΔ και του Υπουργείου Εργασίας.
- Νοέμβριος 2016: αναθεώρηση του μεθοδολογικού οδηγού για τις περιφέρειες.
- Δεκέμβριος 2016: προγραμματισμός δράσεων για το 2017.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ⁸

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 - ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1. Σε ποια διοικητική Περιφέρεια βρίσκεται η επιχείρησή σας; (τοπικό κατάστημα)⁹

1. Αττική
2. Ανατ. Μακεδονία & Θράκη
3. Κεντρική Μακεδονία
4. Δυτική Μακεδονία
5. Ήπειρος
6. Θεσσαλία
7. Στερεά Ελλάδα
8. Δυτική Ελλάδα
9. Πελοπόννησος
10. Ιόνια Νησιά
11. Νησιά Νοτίου Αιγαίου
12. Νησιά Βορείου Αιγαίου
13. Κρήτη

2. Σε ποιο κλάδο δραστηριοποιείται η επιχείρησή σας; Ποιο είναι το αντικείμενο της επιχείρησής σας;

Ακριβής και λεπτομερειακή περιγραφή

.....
.....
.....

2^α. Κωδικοποίηση με βάση ΣΤΑΚΟΔ 08 (18 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΛΗΝ Ξ,Τ,Υ)

.....

3. Ποιος είναι σήμερα ο αριθμός των απασχολουμένων στην επιχείρηση (συμπεριλαμβανομένου και του ιδιοκτήτη); (τοπικό κατάστημα)

Συνολικός αριθμός.....

4. Πότε ιδρύθηκε η επιχείρησή σας;

Έτος ίδρυσης (4 ψηφία).....

⁸ Το ερωτηματολόγιο στη συγκεκριμένη μορφή αποτελεί προϊόν συνεργασίας και διαβούλευσης του ΕΙΕΑΔ με τους κοινωνικούς εταίρους και τις περιφέρειες.

⁹ Σε κάθε περιφέρεια αναπροσαρμόζεται στις περιφερειακές ενότητες.

5. Η επιχείρησή σας έχει εξαγωγική δραστηριότητα;

1. Ναι
2. Όχι->ερ.6

5^α. Αν ναι: τι ποσοστό περίπου του κύκλου εργασιών σας (τζίρου) προέρχεται από την εξαγωγική σας δραστηριότητα;

.....%

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 – ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6. Σε σχέση με ένα χρόνο πριν, οι θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας (τοπικό κατάστημα),

1. Αυξήθηκαν
2. Μειώθηκαν
3. Παρέμειναν ίδιες

7. Υπάρχουν αυτή τη στιγμή κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας (τοπικό κατάστημα); Ο όρος «κενές θέσεις» σημαίνει θέσεις για τις οποίες η επιχείρηση είναι σε ενεργή αναζήτηση προσωπικού.

1. Ναι
2. Όχι->ερ10

8. Αν υπάρχουν κενές θέσεις, σε ποιες επαγγελματικές ειδικότητες υπάρχουν κενές θέσεις και ποιο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο που απαιτείται για τις θέσεις αυτές;

<i>Κενές θέσεις που υπάρχουν στην επιχείρηση</i>			
Αριθμός	Επαγγελματική Ειδικότητα	Εκπαιδευτική βαθμίδα	Πόσο καιρό αναζητείτε αυτήν την ειδικότητα (σε μήνες)

Το εκπαιδευτικό επίπεδο να προσδιορισθεί με βάση τη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση Εκπαίδευσης (ISCED-

International Standard Classification of Education):

0 = καμία εκπαίδευση 1=Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (δημοτικό)

2= Κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γυμνάσιο)

3= Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γενικό και επαγγελματικό λύκειο)

4=Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση μη Πανεπιστημιακή (IEK)

5= Πρώτο επίπεδο Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ)

6= Δεύτερο επίπεδο Παν. εκπαίδευσης (μεταπτυχιακό, διδακτορικό)

9

<p>Ποιος είναι ο κύριος λόγος που η ΘΕΣΗ παραμένει ΚΕΝΗ → (η ερώτηση αυτή επαναλαμβάνεται για όσες ειδικότητες αναφέρει η επιχείρηση)</p>	
1. Έλλειψη ατόμων με τα απαιτούμενα προσόντα - δεξιότητες	
2. Έλλειψη ατόμων που ενδιαφέρονται να κάνουν αυτό το είδος εργασίας	
3. Έντονος ανταγωνισμός από άλλους εργοδότες	
4. Έλλειψη εργασιακής εμπειρίας σε σχέση με τις απαιτήσεις της εταιρείας	
5. Μη ελκυστικοί όροι και προϋποθέσεις που προσφέρονται για τη θέση (ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ) (π.χ. αμοιβή, εξέλιξη, εποχική εργασία, βάρδιες)	
6. Μη ελκυστικοί όροι και προϋποθέσεις που δεν συνδέονται με τη θέση (ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ) (απομακρυσμένη περιοχή, κακή συγκοινωνία)	
7. Άλλο (ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ)	
8. Δεν γνωρίζω	

10. Πρόκειται να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας (τοπικό κατάστημα) στους επόμενους έξι μήνες;

1. Ναι
2. Όχι->ερωτ. 12
3. Δ.Ξ.

11. Αν πρόκειται να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας σε ποιες επαγγελματικές ειδικότητες θα δημιουργηθούν κενές θέσεις (τοπικό κατάστημα) και ποιο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο που απαιτείται για τις θέσεις αυτές;

Κενές θέσεις που θα δημιουργηθούν στην επιχείρηση		
Αριθμός	Επαγγελματική Ειδικότητα	Εκπαιδευτική βαθμίδα

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 - ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

12. Ποια είναι η κρισιμότερη επαγγελματική ειδικότητα στην επιχείρησή σας; (ανοιχτή ερώτηση)

Πόσους εργαζόμενους απασχολείτε σε αυτήν την ειδικότητα

.....

Θα ήθελα τώρα να επικεντρωθούμε σε αυτήν την ειδικότητα των εργαζομένων που απασχολείτε. Δηλαδή [ανέφερε την ειδικότητα]

Θα σας διαβάσω μια σειρά από δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες και θα ήθελα να μου πείτε για καθεμία από αυτές α) σε ποιο βαθμό απαιτούνται για να ασκεί ικανοποιητικά την εργασία της αυτή η ειδικότητα και β) σε ποιο βαθμό πιστεύετε εσείς ότι διαθέτουν την αντίστοιχη δεξιότητα, γνώση ή ικανότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε.

5 σε πολύ υψηλό βαθμό, 4 σε αρκετά υψηλό, 3 σε μέτριο βαθμό, 2 σε χαμηλό βαθμό, 1 δεν απαιτείται καθόλου/δεν την διαθέτουν

13α) Η καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

13β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτή την δεξιότητα, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

14α) Η γνώση ξένων γλωσσών σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

14β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι διαθέτουν αυτή την δεξιότητα, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

15α) Η αριθμητική ικανότητα (δηλαδή η χρήση και κατανόηση αριθμητικών ή στατιστικών πληροφοριών) σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

15β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτή την δεξιότητα, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

16α) Οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες (π.χ. αποστολή και λήψη ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, εκτύπωση εγγράφων, εισαγωγή δεδομένων) σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

16β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

17α) Οι εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες (π.χ. χρήση λογισμικού, excel, powerpoint, γνώσεις δικτύων κλπ) σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

17β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

18α) Οι επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με την άσκηση του επαγγέλματος σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

18β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν τις απαιτούμενες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

19α) Η ικανότητα να μαθαίνουν νέα πράγματα σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

19β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτή την ικανότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

20α) Η ευελιξία και προσαρμοστικότητα σε ποιον βαθμό απαιτούνται για την θέση των [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

20β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν ευελιξία και προσαρμοστικότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

21^α) Οι επικοινωνιακές ικανότητες σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

21β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν επικοινωνιακές ικανότητες οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

22α) Η ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων (που απαιτούν σύνθετη και κριτική σκέψη) σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

22β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτή την ικανότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

23α) Η δημιουργικότητα σε ποιον βαθμό απαιτείται για την θέση των [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

23β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως είναι δημιουργικοί οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

24α) Η ικανότητα εργασίας σε ομάδα (ομαδικό πνεύμα, καλής συνεργασίας) σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

24β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως διαθέτουν την ικανότητα της ομαδικής εργασίας οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

25α) Η ανάληψη πρωτοβουλίας (δηλαδή εκτέλεση εργασιών χωρίς ιδιαίτερη καθοδήγηση) σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

25β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως διαθέτουν αυτή την ικανότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

26^α) Το να διαθέτουν επιχειρηματικό πνεύμα, σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

26β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως διαθέτουν επιχειρηματικό πνεύμα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

27^α) Οι οργανωτικές ικανότητες, σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

27β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως διαθέτουν οργανωτικό πνεύμα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

28. Σκέφτεστε να προχωρήσετε σε κάποιες ενέργειες ώστε να εξασφαλισθεί η επάρκεια σε απαιτούμενες δεξιότητες ή θεωρείτε πως δεν είναι απαραίτητο; (πολλαπλής επιλογής)

1. Αύξηση ή επέκταση προγραμμάτων κατάρτισης
2. Ανακατανομή εργασιών
3. Αύξηση προσλήψεων
4. Περισσότερες αξιολογήσεις υπαλλήλων/ αξιολογήσεις επιδόσεων/ μπόνους
6. Απόκτηση εμπειρίας κατά τη διάρκεια της εργασίας
7. Οποιαδήποτε άλλη ενέργεια;
8. Δεν το θεωρώ απαραίτητο.

29. Ποιο είναι κατά τη γνώμη σας το σύνηθες επίπεδο τυπικών προσόντων που απαιτείται για αυτήν την ειδικότητα σε επίπεδο εκπαίδευσης;

1. Υποχρεωτική ή στοιχειώδης εκπαίδευση (έως γυμνάσιο)
2. Αποφοίτηση από τεχνικό λύκειο
3. Αποφοίτηση από γενικό λύκειο
4. Αποφοίτηση από σχολές ή ινστιτούτα μεταλυκειακής εκπαίδευσης ή κατάρτισης
5. Αποφοίτηση ΤΕΙ/ΑΕΙ
6. Μεταπτυχιακοί/ διδακτορικοί τίτλοι

30. Τι ποσοστό αυτής της ειδικότητας είναι γυναίκες;

ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ %, Η ΕΡΩΤΗΣΗ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΤΟΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ

%.....

31α. Κατά προσέγγιση / περίπου τι ποσοστό αυτής της ειδικότητας είναι άνω των 50 ετών.

ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ %, Η ΕΡΩΤΗΣΗ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΤΟΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ

1. Από 50 ετών και άνω %.....

31β. Κατά προσέγγιση / περίπου τι ποσοστό αυτής της ειδικότητας είναι κάτω των 29 ετών.

ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ %, Η ΕΡΩΤΗΣΗ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΤΟΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ

Από 50 ετών και άνω %.....

32. Και τι ποσοστό αυτής της ειδικότητας εργάζεται στην επιχείρηση λιγότερο από 2 έτη.

ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ %, Η ΕΡΩΤΗΣΗ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΤΟΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 - ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

33. Κατά τη τελευταία διετία (2014-2015) η επιχείρησή σας έχει εισάγει κάποιες σημαντικές καινοτομίες; (νέα ή βελτιωμένα προϊόντα, καινοτόμες υπηρεσίες/ διαδικασίες)

1. Ναι
2. Όχι

34. Γενικά θα λέγατε ότι είναι έτοιμοι οι απασχολούμενοι της επιχείρησής σας να προσαρμοστούν σε τέτοιου είδους αλλαγές και καινοτομίες;

1. Σίγουρα ναι
2. Μάλλον ναι
3. Μάλλον όχι
4. Σίγουρα Όχι

Ευχαριστώ πολύ για την συμμετοχή σας στην έρευνα και τον χρόνο που μας διαθέσατε.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΣΕ ΒΑΘΟΣ

Ο συγκεκριμένος οδηγός συνέντευξης αφορά επιχειρήσεις. Μπορεί να προσαρμοστεί για χρήση σε focus groups ή σε συνεντεύξεις με επαγγελματίες ή εκπαιδευτές.

Σύντομη περιγραφή της έρευνας

Γενικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης (αν πρόκειται για επιχείρηση) ή του επαγγέλματος

Πότε ιδρύθηκε

Προϊόντα – υπηρεσίες που παράγει (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

Αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται - υποκαταστήματα (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

Μερίδιο αγοράς της επιχείρησης στον κλάδο (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

Προοπτικές του κλάδου (στην εγχώρια και διεθνή αγορά)

Αριθμός εργαζομένων στο συγκεκριμένο υποκατάστημα (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

Χαρακτηριστικά εργαζομένων: εκπαίδευση, εθνικότητα, φύλο, κλπ (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

«Φιλοσοφία της επιχείρησης» (τρόπος οργάνωσης της διοίκησης, εργασιακές σχέσεις, κλπ)

Τρόπος επιλογής και αξιολόγησης του προσωπικού (πηγές εξεύρεσης νέου προσωπικού, κριτήρια, εμπλεκόμενοι στην επιλογή, τρόπος αξιολόγησης υπάρχοντος προσωπικού, αποτελέσματα αξιολόγησης, εμπλεκόμενοι στην αξιολόγηση)

Από τους διάφορους τρόπους επιλογής προσωπικού ποιος είναι ο περισσότερο αποτελεσματικός και γιατί;

Σε ποιο βαθμό και με ποιο τρόπο τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης επηρεάζουν τον τρόπο επιλογής προσωπικού.

Προσόντα, δεξιότητες, ικανότητες, χαρακτηριστικά των εργαζομένων

Τυπικά προσόντα που ζητούνται από τους εργαζόμενους και τυπικά προσόντα που προσφέρονται από τους υποψήφιους και τους ήδη εργαζόμενους. Σημασία που δίνεται στους διάφορους τίτλους εκπαίδευσης. Σημασία που δίνεται στους τίτλους κατάρτισης. Διαφοροποιήσεις μεταξύ των διαφόρων τίτλων. Διαφοροποιήσεις μεταξύ των ειδικοτήτων, φύλων ή άλλων κατηγοριών.

Δεξιότητες που ζητούνται από τους εργαζόμενους και δεξιότητες που έχουν οι υποψήφιοι και οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση. Συζήτηση για τις βασικές δεξιότητες (γραπτός και προφορικός λόγος, αριθμητική ικανότητα), για τις κοινωνικές δεξιότητες (εργασία σε ομάδα, εντοπισμός και επίλυση προβλημάτων, αναλυτική, συνδυαστική ικανότητα, ευελιξία, προσαρμοστικότητα), δεξιότητες σε υπολογιστές και τεχνολογία, δεξιότητες που αφορούν σε συγκεκριμένη ειδικότητα. Ποιες από τις παραπάνω είναι σημαντικότερες. Υπάρχουν αλλαγές σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη; Υπάρχουν ορισμένες δεξιότητες που είναι απαραίτητες για όλους τους εργαζόμενους; Ποιες είναι σημαντικότερες οι δεξιότητες που σχετίζονται με συγκεκριμένο επάγγελμα ή οι οριζόντιες δεξιότητες; Πού εντοπίζονται οι σημαντικότερες ελλείψεις ως προς τις δεξιότητες και γιατί; Χρήσιμη είναι η αναφορά σε συγκεκριμένες ειδικότητες αν αυτό προκύπτει από τη συνέντευξη.

Υπάρχουν άλλες ικανότητες που θεωρούνται χρήσιμες για συγκεκριμένα επαγγέλματα και δεν περιλαμβάνονται στα παραπάνω; Υπάρχουν τέτοιες ικανότητες που θεωρούνται χρήσιμες από τους εργοδότες αλλά που λείπουν συχνά από τους εργαζόμενους και γιατί.

Υπάρχουν άλλα χαρακτηριστικά που θεωρούνται αλληλένδετα με συγκεκριμένες ειδικότητες ή που θεωρούνται απαραίτητα για πολλές ειδικότητες; Για παράδειγμα είναι απαραίτητη η μυϊκή δύναμη για κάποιες ειδικότητες; Πρέπει για ορισμένες θέσεις να προτιμούνται οι γυναίκες ή οι

άνδρες και για ποιο λόγο. Χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η εθνικότητα επηρεάζουν την πιθανότητα πρόσληψης για κάποιες θέσεις και ποιες. Πώς αυτά τα χαρακτηριστικά επηρεάζουν τις προοπτικές εξέλιξης του προσωπικού στην επιχείρηση.

Τρόπος αντιμετώπισης των ελλείψεων δεξιοτήτων και ικανοτήτων από την επιχείρηση. Γίνεται προσπάθεια ανανέωσης του προσωπικού και πρόσληψης ατόμων που έχουν τις ζητούμενες δεξιότητες; Γίνεται προσπάθεια απόκτησης των ζητούμενων δεξιοτήτων μέσα στην επιχείρηση; Ποιος οργανώνει αυτή τη διαδικασία μέσα στην επιχείρηση; Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν τις επιλογές των διαφόρων επιχειρήσεων.

Άποψη για το εκπαιδευτικό σύστημα. Σε ποιο βαθμό προετοιμάζει τους μελλοντικούς εργαζόμενους. Δυνατά και αδύνατα σημεία.

Άποψη για το σύστημα κατάρτισης (ανέργων και εργαζομένων). Είναι ανταγωνιστικό ή συμπληρωματικό με το σύστημα εκπαίδευσης; Δυνατά και αδύνατα σημεία. Πού πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα από την πολιτεία, στο εκπαιδευτικό σύστημα ή στο σύστημα κατάρτισης και σε ποιο είδος κατάρτισης (ανέργων ή εργαζομένων); Ποιος ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των συστημάτων εκπαίδευσης-κατάρτισης και της σχέσης τους με την αγορά εργασίας.

Προτάσεις για την κάλυψη δεξιοτήτων και την καλύτερη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

World Economic Forum Global Agenda Council on Employment, (2014), Matching skills and labour market needs. Building social partnerships for better skills and better jobs, http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη, (2015), Διάγνωση Αναγκών Αγοράς Εργασίας και Συνεχιζόμενη Κατάρτιση Ανέργων, Αθήνα: 6/6/15,

<http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%CE%94%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%8E%CE%BD%206-5-15%20%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%9F.pdf>

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου, 2015, Διάγνωση Αναγκών Αγοράς Εργασίας, Αθήνα: Ιούνιος (2015),

<http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%93%CE%9D%CE%A9%CE%A3%CE%97%20%CE%91%CE%9D%CE%91%CE%93%CE%9A%CE%A9%CE%9D%20%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%91%CE%94%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9F%2030-6-2015.pdf>

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου, (2015), Βασικές Αρχές Μεθοδολογίας για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς Διάγνωσης, Αθήνα: 31/7/15.

Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics, (2008), European Communities/OECD.

Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε., (2005), Ολυμπία Καμινιώτη (επιμ.), Μεθοδολογία Προσδιορισμού της Προσφοράς και Ζήτησης Ειδικοτήτων και Δεξιοτήτων σε Τοπικό Επίπεδο, Αθήνα,

<http://www.eiead.gr/publications/docs/efd/%CE%A0%CE%91%CE%95%CE%A0%2005%CE%9C%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf>

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, (2015), Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα: Μάιος 2015,

<http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%CE%94%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%8E%CE%BD%206-5-15%20%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%9F.pdf>