

C E R T I F Y ✓

Crisis and Employment: Tools and Methodologies For Your Future

Informacijos apžvalga



Bendrai finansuojama pagal
Europos Sąjungos programą
„Erasmus+“

Projektą finansuoja Europos Komisija. Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame esančios informacijos naudojimą.

JŽANGA

Ši apžvalga yra atlikta vykdant **CERTIFY** projektą ir siekiant įvertinti šešių šalių-partnerių (Italijos, Jungtinės Karalystės, Graikijos, Austrijos, Lietuvos ir Belgijos) įdarbinimo situaciją kultūros ir kūrybos sektoriuose bei palyginti kompetencijas, įgytas asmeninio tobulėjimo ir formalaus ugdymo metu su kompetencijomis, kurių reikalauja kiekvienos šalies-partnerės kultūros ir kūrybos sektorių darbo rinka.

Rezultatai padės sukurti įvairias priemones ir mokymo programas, skirtas stiprinti universaliųjų ir svarbiausių kompetencijų atpažinimą bei efektyvesnį jų panaudojimą darbo paieškos procese.

Universaliosios¹ ir **svarbiausios kompetencijos²** apima žinias, įgūdžius ir požiūrį, reikalingus asmeniniam pasitenkinimui ir tobulėjimui, įsadarbinimo galimybėms, socialiniam įsitraukimui ir aktyviam pilietiškumui.

LITERATŪROS APŽVALGA

Šešios šalys-partnerės atliko literatūros apžvalgą su projektu susijusių temų kontekste.

Išnagrinėjus terminologiją tapo akivaizdu, kad terminai „kultūros“ ir „kūrybos“ šalyse-partnerėse yra susiję. Pirmasis nurodo kultūrinį paveldą ir tokias tradicines kūrybos formas, kaip architektūra (Belgija/Flandrija, Austrija ir JK), amatai (JK) bei paveldas, siejamas su muziejais, galerijomis ir bibliotekomis (Belgija/Flandrija, Italija ir Graikija). Tuo tarpu Lietuvoje sąvoka yra platesnė ir apima tokias sritis, kaip muziejai, kultūros centrai, kino teatrai ir teatrai.

Kita vertus, terminas „kūrybos“ dažniausiai nurodo tokius taikomuosius menus, kaip reklama, komunikacija (Graikija, JK, Belgija/Flandrija, Austrija), transliavimas (Austrija, JK), marketingas (Graikija), dizainas (Belgija/Flandrija, Austrija, JK), inžinerija (Graikija), mada (Belgija/Flandrija, JK), žurnalistika (Graikija), žaidimai (Belgija/Flandrija, Austrija), spausdinta ir skaitmeninė žiniasklaida (visos šalys-partnerės).

Naujausia šešių šalių-partnerių statistinė informacija buvo surinkta iš valstybinių statistikos šaltinių arba tarptautinių leidinių. Be to, šalys-partnerės naudojos kiekvienai jų prieinamomis ataskaitomis, kurios apima Flandrijos *iPro Research*, Austrijos *ArtS – Skills for the Creative Economy*, Italijos *Unioncamere* ir *Italia Creativa* ir Graikijos *Panteion University Report*, o taip pat britišką *Best Practice Recruitment Guide for Creative Leaders*, kuri buvo paskelbta JK 2020-aisiais.

Kiekybiniai duomenys

Kiekybiniu požiūriu visos šalys-partnerės akcentuoja kultūros ir kūrybos sektorių poveikį jų šalių ekonomikai, užimtumui ir šalies augimui. Pavyzdžiui, Belgijoje/Flandrijoje kultūros ir kūrybos sektoriai sudaro 6,3% darbingo amžiaus gyventojų. Austrijoje daugiau nei viena iš dešimties kompanijų

1 Universaliosios kompetencijos nėra specifiskai susijusios su konkrečiu darbu, užduotimi, akademinė disciplina arba žinių sritimi ir gali būti naudojamos įvairiose situacijose bei darbo aplinkose.

„Universaliųjų kompetencijų“ apibūdinimas apima šešias sritis: 1) kritinis ir inovatyvus mąstymas, 2) tarpasmeniniai įgūdžiai, 3) asmeniniai įgūdžiai, 4) globalus pilietiškumas, 5) žiniasklaidos ir informacinis raštingumas, ir 6) kita. Pastaroji sritis („kita“) buvo sukurta tam, kad tyrėjai galėtų įtraukti tokias kompetencijas, kaip fizinė sveikata ar religinės vertybės, kurios gali nepatekti į kitas penkias sritis.

(žr. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244022>).

Taip pat https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal_knowledge_44_skills_and_competences.

Mes taip pat remiamės ESCO, kuris taiko tą patį „kompetencijos“ apibūdinimą kaip ir Europos kvalifikacijų sąranga (angl. European Qualification Framework (EQF)). Atsižvelgiant į tai, „kompetencija reiškia įrodytą gebėjimą panaudoti žinias, įgūdžius ir asmeninius, socialinius ir/arba metodinius gebėjimus situacijose, susijusiose su darbu ar studijomis bei profesiniam ir asmeniniam tobulėjimui“. Jos apibūdinamos atsižvelgiant į atsakomybę ir savarankiškumą.

Nors kartais naudojami kaip sinonimai, terminus „įgūdis“ ir „kompetencija“ galima atskirti pagal jų taikymo sritį. Sąvoka „įgūdis“ paprastai nurodo metodų ar priemonių naudojimą tam tikroje aplinkoje ir atsižvelgiant į apibrėžtas užduotis. Sąvoka „kompetencija“ yra platesnė ir paprastai nurodo asmens gebėjimą (susiduriant su naujomis situacijomis ar nenumatytais iššūkiais) savarankiskai panaudoti ir pritaikyti žinias ir įgūdžius; žr. <https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Competence>

2 Remiantis ES švietimo politika; žr. informaciją [čia](#) arba [čia](#), arba atsisiųskite „Rekomendacijas dėl svarbiausių mokymosi vida gyvenimą kompetencijų“ [čia](#).

priklauso kultūros ir kūrybos sektoriams, generuojantiems 22 milijardų eurų apyvartą. Lietuvoje 24% šalies darbo jėgos yra įdarbinta kultūros ir kūrybos sektoriuose. Jungtinėje Karalystėje kūrybinės industrijos sudaro 6% visų darbo vietų, o Graikijoje – 3,3%.

Šalyse-partnerėse didelę dalį kultūros ir kūrybos sektorių darbo jėgos sudaro savarankiškai arba mažose ar vidutinėse įmonėse dirbantys žmonės. Pavyzdžiui, Austrijoje 60% kūrybinių industrijų kompanijų yra vieno darbuotojo kompanijos. Jungtinėje Karalystėje savisamda yra labiausiai paplitęs užimtumo tipas kultūros ir kūrybos sektoriuose, 47% juose dirbančių laiko save dirbančiais savarankiškai. Graikijoje savarankiškai dirbantys asmenys užima daugiau nei 30% visų darbo vietų kultūros ir kūrybos sektoriuose.

Pastabos

Kai kurios šalys-partnerės į savo ataskaitas įtraukė ir specifines pastabas. Pavyzdžiui, Graikijos ataskaitoje teigiama, kad 2010m. finansinės krizės metu vienos ar kelių profesinių sąjungų kolektyvinių sutarčių kultūros ir kūrybos sektoriuose bei darbdavių asociacijoje sumažėjo. Jungtinės Karalystės ataskaitoje aptariamos kelios būdingos schemos ir vykdomos politikos, tokios kaip „*The Creative Careers Programme*“, „*The CFE Skills Needs Assessment*“ ataskaita, ir „*The Best Practice Recruitment Guide for Creative Leaders*“, kurios suteikė informacijos politikos formuotojams, identifikavo pagrindines kompetencijas kultūros ir kūrybos sektoriuose, užtikrino asmenų užimtumą ir įkvėpė jaunas žmones siekti karjeros. Belgijos/Flandrijos ataskaitoje minima daugybė privačių ir viešų-privačių partnerystių tokiose srityse, kaip muzika, mada, dizainas, architektūra, spausdinta ir skaitmeninė žiniasklaida, vizualieji ir scenos menai. Italijos ataskaitoje griežtai kritikuojamas kapitalizmas politiniame ir ekonominiame šalies gyvenime bei aptariamas reikšmingas neoliberalizmo poveikis kultūros ir kūrybos sektoriams.

Kompetencijos ir jų atotrūkis

Kompetencijų atotrūkis yra viso CERTIFY projekto dėmesio centre. Visos šalys-partnerės pastebi, kad dauguma dirbančiųjų kultūros ir kūrybos sektoriuose turi universitetinį išsilavinimą. Tačiau sutariama, kad visose šalyse-partnerėse egzistuoja atotrūkis tarp kompetencijų, įgytų formalaus ugdymo metu (netgi universitetiniame lygyje) ir darbo rinkos poreikių, kaip įvardinama Italijos ataskaitoje, atotrūkis „...tarp įgyto išsilavinimo ir tikrųjų reikalavimų darbu“. Visose šalyse-partnerėse pastebima tendencija, kad dauguma kultūros ir kūrybos sektoriaus darbuotojų įdarbinus yra apmokomi. Visgi savarankiškai dirbantys ir didžioji dauguma mažose ar vidutinėse įmonėse dirbančių darbuotojų tokio apmokymo negauna. To pasėkoje buvo išreikštas lengvai prieinamų specializuotų mokymo programų poreikis aukštosiose mokyklose.

Tyrimo duomenimis, pagrindinės kompetencijos kultūros ir kūrybos sektoriuose apima teises žinias, o taip pat žinias apie reglamentavimą ir intelektinės nuosavybės teises, apskaitos, verslo administravimo ir projektų valdymo įgūdžius, skaitmeninį raštingumą ir socialinės žiniasklaidos, rinkodaros, komunikacijos bei lyderystės įgūdžius, be to – problemų sprendimo, lėšų rinkimo, komandinio darbo įgūdžius, lankstumą, informacijos analizės ir sisteminimo įgūdžius. Taip pat minimi keli asmenybės bruožai, tokie kaip ryžtas, pasirengimas, atsidavimas.

Dažniausiai atotrūkis atsiranda kalbant apie skaitmenines ir su verslumo įgūdžiais susijusias kompetencijas, reikalingas praktiškai vykdyti įmonių veiklą sektoriuje. Kaip teigiama Italijos ataskaitoje, reikšmingiausias atotrūkis kultūros ir kūrybos sektoriuose yra „nesugebėjimas apie kultūros ir kūrybos sektorius galvoti kaip apie verslą, o ne tik kaip intelektinę veiklą“.

KLAUSIMYNAS

Klausimynas buvo paskelbtas internetinėje projekto svetainėje www.certifyproject.eu ir prieinamas penkiomis kalbomis (anglų, vokiečių, italų, graikų ir lietuvių) iš šešių oficialių projekto kalbų nuo

2020m. vasario vidurio iki 2020m. gegužės pabaigos.

Viso³ buvo **303** respondentai iš visų šalių-partnerių. Ne į visus klausimus buvo pateikti atsakymai, į kai kuriuos klausimus buvo galima pateikti daugiau nei vieną atsakymą.

Dauguma respondentų yra jauni suaugusieji, tik nedidelė jų dalis yra vyresni nei 65m., du trečdalius sudaro moterys; 68,1% dirba, likusią dalį sudaro nedirbantys, darbo ieškantys ar kito užimtumo statuso respondentai. Dirbančiųjų tarpe dauguma dirba pagal neterminuotą darbo sutartį visą darbo dieną, o 23,5% dirba pagal kitokias darbo sutartis.

Beveik pusė respondentų dirba privačiame sektoriuje pagal darbo sutartį, trečdalis – viešajame sektoriuje, iš likusių 23% respondentų 10% jų nurodė nepelno organizacijas, o 13% - kitas, kas sutampa su atsakymu „kitokia darbo sutartis“ ankstesniame klausimyno klausime. Tai pagrindžia prielaidą, kad analizuojamoje imtyje tipinės darbo sutartys vyrauja viešajame ir privačiame sektoriuose, o nepelno organizacijose ar kituose sektoriuose dažnesnės yra „netipinės“⁴ darbo sutartys.

Dauguma respondentų dirba muziejuose, archyvuose ir bibliotekose; daugiau nei pusė respondentų nurodė „kitą“ sektorių, kas rodo, kad nuodugnesnė analizė būtų suteikusi išsamesnės informacijos. Imties respondentų darbo patirtį galima būtų apibūdinti kaip didelę, atsižvelgiant į atitinkamame sektoriuje išdirbtų metų skaičių.

Nors rekomendacijos laikomos geriausiu būdu rasti darbą respondentų pasirinktame sektoriuje, dauguma jų nurodo radę darbą ne per darbo skelbimus ar rekomendacijas.

Dauguma respondentų turi aukštąjį išsilavinimą ir daugiau nei 80% jų lankė universitetų ar aukštesniųjų mokyklų rengiamus kursus.

Vos 14,3% respondentų gali bendrauti tik gimtąja kalba, likusi imtis gali išreikšti save ir viena užsienio kalba (41,7%) arba daugiau nei viena užsienio kalba (44%).

Dalyvavimo apklausoje metu dauguma respondentų buvo darbuotojus samdančių kultūros ir kūrybos sektorių kompanijų ar organizacijų darbuotojai (44,3%), 21,6% klausimyno pildymo metu ar pastaruoju metu ieškojo darbo; ženkliai respondentų dalis (20,3%) nurodė atsakymą „kita“, kas reiškia, kad detalesni atsakymų pasirinkimai klausimyne būtų suteikę išsamesnės informacijos.

Dauguma respondentų (69%) manė neformalųjį ir patyriminį ugdymą esant labai svarbia mokymosi aplinka naudingoms žinioms, įgūdžiams ir požiūriui įgyti bei panaudoti darbo paieškos arba darbuotojų samdymo procese. Vis dėlto, 10,4% manė, kad tai nėra taip svarbu, o 20,5% neturėjo nuomonės; tokie rezultatai leidžia daryti išvadą, kad skirtumas tarp neformalaus ir patyriminio ugdymo ir jų aktualumas Europos lygmeniu nėra gerai suprantamas.

Paklausus respondentų, ar asmeninio tobulėjimo ir formalaus švietimo metu jie įgijo skirtingų universaliųjų kompetencijų, dauguma atsakė teigiamai (turint omenyje visas pasirinkimuose pasiūlytas kompetencijas⁵), mažiau nei 12% teigė, kad neįgijo jokių kompetencijų, apie 6% nurodė „ir taip, ir ne“.

Daugiau nei pusė imties respondentų atsakė į klausimą apie tai, kur ir kaip **įgijo kitų** kompetencijų asmeninio tobulėjimo ir formalaus švietimo metu.

Dauguma jų atsakymų nurodo kompetencijų elementus ar aspektus, jau minėtus ankstesniuose klausimuose, nesusiejant su minėtomis kompetencijomis. Tai rodo, kad respondentai neturi išsamių

³ Detaliau: 55 Belgijoje, 65 Graikijoje, 33 Italijoje, 55 Lietuvoje, 35 Austrijoje ir 58 JK.

⁴ Netipinės darbo sutartys paprastai apibrėžiamos kaip darbo sutartys, neatitinkančios standartinių, neterminuotų ir visos darbo dienos sutarčių. Tai gali apimti daugybę sutarčių rūšių, įskaitant ne visos darbo dienos, terminuotas, laikino įdarbinimo ir sezonines sutartis (žr. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-contracts>).

⁵ Daugiausia dėmesio skyrėme kritiniam ir inovatyviam mąstymui, tarpasmeninėms, pilietiškumo, žiniasklaidos ir informacinio raštingumo kompetencijoms.

žinių apie universaliąsias kompetencijas, nesupranta tikrojo jų pobūdžio. Kai kuriais atvejais pateikti atsakymai rodo, kad respondentai neturi aiškaus supratimo apie tai, kas yra formalus ir patyriminio mokymosi aplinka, tad klausimas buvo neteisingai suprastas.

Be konkrečių universaliųjų kompetencijų, susijusių su keturiomis tyrimo sritimis, kiti atsakymai daugiausia nurodo techninius įgūdžius, susijusius su specifiniu darbu, idealiu darbu ar tarpasmeninių kompetencijų grupe, labiausiai akcentuojant discipliną, savęs valdymą, refleksiją, jautrumą, kantrybę, atkaklumą, lankstumą, pasitikėjimą kitais, atsparumą.

Kita svarbi kompetencijų grupė, akcentuojama atsakymuose ir labiau susijusi su darbo aplinka, apima lyderystę, atsparumą stresui, prognozavimą, reagavimą ir problemų sprendimą.

Nedaug respondentų nurodė, kaip įgijo šias kompetencijas ir įgūdžius, o tai nurodžiusieji įvardino, kad įgijo internetu, neformaliai kasdieniniame gyvenime, darbo arba specifinių veiklų, tokių kaip sportas, metu.

Didžiausią dėmesį skirdami tiesioginei respondentų patirčiai, paprašėme jų įvardinti universaliųjų kompetencijų svarbą kultūros ir kūrybos sektorių sritims, kurioms jie priskiria savo veiklą. Daugiau nei 88% sutinka, kad minėtos kompetencijos svarbios, vos 2,3% tam nepritaria, o 9,4% nei pritaria, nei nepritaria.

Pirmas atsakymų palyginimas išryškina įdomius elementus, susijusius su atotrūkiu tarp kompetencijų, kurias respondentai įgijo asmeninio tobulinimosi metu ir kompetencijų, kurių tikisi kultūros ir kūrybos sektorių darbo rinka.

Kritinis ir inovatyvus mąstymas, tarpasmeninės kompetencijos, o taip pat žiniasklaidos ir informacinio raštingumo kompetencijos neišvystomos iki lygio, kurio tikisi kultūros ir kūrybos sektorių darbdaviai, tuo tarpu **Pilietiškumo** kompetencijos išvystomos iki aukštesnio lygio, nei tikisi minėtų sektorių darbdaviai.

Taip pat prašėme respondentų įvardinti **kitas kompetencijas, kurios, jų manymu, yra svarbios jų darbui**, neįtraukiant jokių techninių įgūdžių ar žinių, reikalingų darbui atlikti.

Keletas klausimų buvo suprasti neteisingai, o tai patvirtina, kad reikalingas išsamesnis skirtingų sąvokų (kompetencija, įgūdis, žinios) paaiškinimas. Vis dėlto, iš kompetencijų, kurios suvokiamos kaip svarbiausios darbui, sąrašo, išsiskiria **kūrybiškumas, komunikacija, lankstumas, žiniasklaidos ir informacinis raštingumas, kritinis mąstymas ir empatija**, o tai gali būti įdomi paskata tolesniam projekto CERTIFY vystymui.

Beveik visi apklausoje dalyvavusių šalių-partnerių respondentai nurodė, kad neformalus švietimas yra svarbus ugdant universaliąsias kompetencijas.

Duomenys, sugrupuoti pagal šalis, parodo, ar, respondentų nuomone, atskirų universaliųjų kompetencijų požiūriu egzistuoja atotrūkis tarp kultūros ir kūrybos sektorių reikalavimų bei respondentų įgytų kompetencijų. Lentelėje žemiau pateikiama rezultatų apžvalga, kurioje raudonai (■) pažymėtus įgūdžius respondentai nurodo kaip tobulintinus:

Šalis/įgūdis	Kritinis ir inovatyvus mąstymas	Tarpasmeniniai įgūdžiai	Pilietiškumo įgūdžiai	Žiniasklaidos ir informacinio raštingumo įgūdžiai
Belgija	■	■	■	■
Graikija	■	■	■	■
Italija	■	■	■	■
Lietuva	■	■	■	■

Šalis/jgūdis	Kritinis ir inovatyvus mąstymas	Tarpasmeniniai įgūdžiai	Pilietiškumo įgūdžiai	Žiniasklaidos ir informacinio raštingumo įgūdžiai
Austrija				
JK				

INTERVIU

Projekto šalys-partnerės iš viso įvykdė 52 interviu su darbdaviais, darbo ieškančiais asmenimis ir tikslinių sektorių darbuotojais. 4 interviu vyko vaizdo skambučiu arba telefonu.

Kultūros ir kūrybos sektorių kontekste, **darbdaviais** vadiname už įdarbinimą atsakingus asmenis, **darbo ieškančiais asmenimis** – pastaruoju metu darbo ieškančius, o **darbuotojais** – dirbančius kompanijoje ar organizacijoje, samdančioje kūrybos ir kultūros sektoriuose tiek sau, tiek kitoms kompanijoms.

Kalbant apie respondentų užimtumo statusą, 48% sudarė darbdaviai, 23% - darbo ieškantys ir 29% - darbuotojai. Respondentų pasiskirstymas dominančių sektorių ar sektorių, kuriuose dirba, požiūriu yra toks: grafinis dizainas 1,9%, fotografija 5,9%, teatras ir šokiai 13,7%, muziejai, archyvai ir bibliotekos 27,5%, transliavimas, TV ir radijas 21,6%, filmų industrija 3,9%, kiti 25,5%.

Iš atsakymų paaiškėjo, kad ne visuomet aiškiai suprantama, kas yra universaliosios kompetencijos, bent jau kol nepateikiamas jų apibrėžimas. Dažnu atveju interviu metu paaiškinus universaliųjų kompetencijų sąvoką, respondentai suprato, kas tai yra ir įvardino šias kompetencijas turintys bei jas demonstruojantys.

Darbdavių, galinčių apibrėžti universaliąsias kompetencijas, skaičius yra didesnis, o apibrėžimas varijuoja nuo bendrų idėjų apie ne techninius įgūdžius iki tikslaus apibrėžimo.

Identifikavome **būtinybę geriau išaiškinti** kas yra universaliosios kompetencijos, skirtingas jų pasireiškimo sritis ir įvairius jų įvardinimo būdus.

Praktiniu požiūriu tai reiškia, kad iš esmės turime gerinti **supratimą** apie universaliąsias kompetencijas tam, kad jos taptų mūsų kasdieninio elgesio dalimi. Kitas žingsnis - suteikti įrankius, kurių pagalba universaliosios kompetencijos galėtų būti klasifikuojamos ir padėtų darbuotojams bei darbo ieškantiems asmenims pasirinkti, kaip tobulinti tas, kurių labiausiai reikia specifinėje darbo rinkoje arba sistemoje.

Išsiaiškinus universaliųjų kompetencijų sampratą, visi respondentai pritarė jų svarbai kasdieniniame gyvenime ir darbo aplinkoje. Kalbant apie šių kompetencijų vertinimą, yra įvairių atsakymų, susijusių tiek su paties vertinimo buvimu ar galimybe, tiek su vertinimo įrankiais. Apskritai, tik keli respondentai įvardino aiškų kompetencijų vertinimą, dar rečiau jie galėjo nurodyti konkretų vertinimo įrankį. Tuo tarpu dauguma visų šalių-partnerių respondentai pritarė, kad galėtų būti naudinga geriau įvertinti universaliąsias kandidatų kompetencijas.

Žvelgdami į atsakymus matome, kad įvardinus ir supratus, kas yra universaliosios kompetencijos, tiek iš darbdavių pusės, tiek iš darbo ieškančiųjų pusės poreikis jas vertinti auga. Kompetencijų įvardinimas leidžia geriau jas pasirinkti, o kompetencijų vertinimas – geriau pristatyti save atrankos proceso metu. Taip pat paaiškėjo dėl šių kompetencijų nežinojimo kylantis diskomfortas.

Kalbėdami apie kultūros ir kūrybos sektorius, respondentai, regis, žino darbo rinkos ypatumus. Tačiau jie supranta, kad nepaisant svarbos, gali būti nelengva įvertinti universaliąsias kompetencijas paieškos ir atrankos proceso metu. Respondentai mano, kad vienas iš būdų pademonstruoti kompetencijas galėtų būti jų įvardinimas motyvaciniam laiške ar įtraukimas į *portfolio* aplanką (labai svarbu kūrybos sektoriuje), išryškinant patirtis, suteikiančias atrankos specialistams išsamesnės informacijos apie kandidatą.

Siekiant **CERTIFY** projekto tikslų, vertinga analizuoti kompetencijas, kurias reikia stiprinti, nes pamatėme, kad respondentai labai dažnai nurodė bendruosius įgūdžius, gebėjimus ar požiūrį, o ne konkrečias universaliąsias kompetencijas, kadangi jas sudėtinga įvardinti ir gerai suprasti.

Tiek darbdaviai, tiek darbo ieškantieji išreiškia norą tobulinti:

- kritinio ir inovatyvaus mąstymo srityje: **kūrybiškumą**, iniciatyvą, tinklaveiką, organizacinius gebėjimus, streso ir laiko valdymą (kaip **verslumo** dalį);
- tarpasmeninių kompetencijų srityje: **komunikaciją, komandinį darbą, empatiją**;
- lankstumą ir pritaikomumą.

Kitų **CERTIFY** projekto etapų metu daugiausia dėmesio bus skiriama įrankiams, metodams ir mokymo programoms, kurias išbandys darbo kultūros ir kūrybos sektoriuje ieškantys asmenys, o taip pat paieškai būdų, kaip geriau visa tai panaudoti darbo paieškos procese, siekiant sustiprinti darbo ieškančiųjų galimybes darbo rinkoje.