

C E R T I F Y ✓

Crisis and Employment: Tools and Methodologies For Your Future

ΑΝΑΦΟΡΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Με συγχρηματοδότηση από το
πρόγραμμα «Erasmus+»
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο CERTIFY χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης με βάση τη σύμβαση χρηματοδότησης 2019-1-UK01-KA204-061429. Το ερωτηματολόγιο αυτό απηχεί τις απόψεις των συγγραφέων του και μόνον και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που εμπεριέχονται σε αυτή.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έρευνα αυτή διοργανώθηκε στο πλαίσιο του project **CERTIFY** με σκοπό να χαρτογραφήσει την τρέχουσα κατάσταση του συστήματος προσλήψεων στην αγορά εργασίας του πολιτιστικού και δημιουργικού τομέα στις έξι χώρες των εταίρων του προγράμματος δηλαδή, στην Ιταλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ελλάδα, την Αυστρία, τη Λιθουανία και το Βέλγιο. Απώτερος και βασικός στόχος είναιό να συγκρίνει τις δεξιότητες οι οποίες έχουν αποκτηθεί κατά τη διάρκεια της προσωπικής και επαγγελματικής πορείας, μέσω της ολοκλήρωσης σπουδών στα πλαίσια της τυπικής εκπαίδευσης με αυτές οι οποίες απαιτούνται από τον πολιτιστικό – δημιουργικό τομέα σε κάθε χώρα.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής, θα μας βοηθήσουν να αναπτύξουμε μια σειρά εργαλείων και προγραμμάτων κατάρτισης, τα οποία θα έχουν ως στόχο να υποστηρίξουν την αναγνώριση των βασικών και εγκάρσιων δεξιοτήτων, έχοντας ως γνώμονα τη βέλτιστη χρήση τους κατά τη διαδικασία ανεύρεσης εργασίας.

Οι Εγκάρσιες¹ και οι βασικές δεξιότητες² περιλαμβάνουν τη γνώση τις δεξιότητες και τις στάσεις οι οποίες είναι απαραίτητες σε όλους/όλες μας για την προσωπική μας ανάπτυξη και ολοκλήρωση, την ικανότητά μας να βρούμε εργασία, την κοινωνική μας ένταξη, αλλά και την ικανότητά μας να δρούμε ως ενεργοί πολίτες.

Η ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Μία βιβλιογραφική έρευνα σχετικά με ζητήματα που αφορούν το πρόγραμμα διενεργήθηκε στις έξι χώρες της κοινοπραξίας των εταίρων.

Από την ανάλυση της ορολογίας, κατέστη εμφανές ότι οι όροι «πολιτιστικός» και «δημιουργικός» τομέας θεωρούνται αλληλένδετοι σε όλες σχεδόν τις χώρες. Ο πρώτος αναφέρεται στην πολιτιστική κληρονομιά και σε παραδοσιακές μορφές δημιουργίας, όπως η παραδοσιακή αρχιτεκτονική (Βέλγιο- Φλάνδρα, Αυστρία, Ηνωμένο Βασίλειο), τα τεχνουργήματα (Ηνωμένο Βασίλειο), αλλά και τα μουσεία, οι πινακοθήκες και οι βιβλιοθήκες (Βέλγιο - Φλαμανδία, Ιταλία και Ελλάδα), ενώ στη Λιθουανία είναι ευρύτερος και συμπεριλαμβάνει πεδία όπως τα μουσεία, τα πολιτιστικά κέντρα τον κινηματογράφο και το θέατρο.

Ο όρος δημιουργικός τομέας αναφέρεται κυρίως σε καλλιτεχνικές πρακτικές εφαρμογές όπως η διαφήμιση (Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Βέλγιο - Φλαμανδία) η τηλεόραση και το ραδιόφωνο, (Αυστρία, Ηνωμένο Βασίλειο), το σχέδιο (Βέλγιο – Φλαμανδία, Αυστρία, Ηνωμένο Βασίλειο), η μόδα (Βέλγιο – Φλαμανδία, Ηνωμένο Βασίλειο), η δημοσιογραφία (Ελλάδα), τα βιντεοπαιχνίδια (Βέλγιο –

1 Εγκάρσιες είναι οι δεξιότητες οι οποίες δεν σχετίζονται αποκλειστικά με μία συγκεκριμένη εργασία, αποστολή, ακαδημαϊκό κλάδο ή γνωστικό πεδίο και που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και εργασιακών περιβαλλόντων.

Ο ορισμός των εγκάρσιων δεξιοτήτων περιλαμβάνει έξι τομείς: 1)κριτική και καινοτόμος σκέψη, 2) διαπροσωπικές δεξιότητες, 3) ενδοπροσωπικές δεξιότητες, 4) παγκόσμια πολιτεότητα, 5) Ικανότητα πρόσβασης σε πληροφορίες και ικανότητα αξιολόγησης του περιεχομένου των media και 6) άλλες. Ο τομέας 'άλλες' δημιουργήθηκε ως ένας τρόπος για να συμπεριλάβουν οι ερευνητές δεξιότητες, όπως η φυσική υγεία ή τα θρησκευτικά πιστεύω οι οποίες δεν μπορούσαν να ενταχθούν στις προηγούμενες κατηγορίες (δες. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244022>).

Δες επίσης https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal_knowledge_44__skills_and_competences.

Εδώ αναφερόμαστε επίσης στην Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Δεξιοτήτων Ικανοτήτων και Επαγγελματών (ESCO), η οποία χρησιμοποιεί τον ίδιο ορισμό των δεξιοτήτων όπως και το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (EQF). Σύμφωνα με αυτήν, «δεξιότητα σημαίνει η αποδεδειγμένη ικανότητα να χρησιμοποιεί κάποιος γνώση, ικανότητες -- δεξιότητες και προσωπικές κοινωνικές και/ή μεθοδολογικές ικανότητες, σε εργασιακές και εκπαιδευτικές καταστάσεις και στην προσωπική και επαγγελματική του/της ανάπτυξη». Συνεπώς περιγράφονται με βάση τους άξονες της ευθύνης και της αυτονομίας.

Παρόλο που κάποιες φορές χρησιμοποιούνται ως συνώνυμες (ιδιαίτερα στο ελληνικό πλαίσιο αναφοράς ο διαχωρισμός συχνά δεν υφίσταται) οι δεξιότητες (competences) και οι ικανότητες – δεξιότητες (skills) διαφέρουν ως προς το πεδίο εφαρμογής τους, παρόλο που συχνά η διαφορά μπορεί να μην είναι διόλου ευκρινής. Ο όρος ικανότητα- δεξιότητα (skill) αναφέρεται στη χρήση μεθόδων ή εργαλείων σε μία συγκεκριμένη κατάσταση και σε σχέση με ένα προκαθορισμένο στόχο – έργο. Ο όρος δεξιότητα (competence) είναι ευρύτερος και αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να αντιμετωπίζει νέες καταστάσεις και προκλήσεις - να χρησιμοποιεί και να εφαρμόζει γνώσεις και ικανότητες αυτόνομα και ανεξάρτητα.; ref. <https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Competence>

2 Σύμφωνα με την εκπαιδευτική πολιτική της ΕΕ; για περισσότερες πληροφορίες δείτε [εδώ](#) ή [εδώ](#) ή κατεβάστε τη Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τις δεξιότητες της δια βίου μάθησης [εδώ](#).

Φλαμανδία, Αυστρία), και τα ψηφιακά και έντυπα μέσα (όλες οι χώρες).

Συλλέχθηκαν πρόσφατα στατιστικά στοιχεία από τις έξι χώρες, είτε από εθνικές στατιστικές αρχές είτε από διεθνείς δημοσιεύσεις. Επιπλέον οι εταίροι χρησιμοποίησαν ήδη υπάρχουσες εθνικές μελέτες. Τέτοιες δημοσιευμένες μελέτες είναι η *iPro Research που αφορά τη Φλαμανδία*, η *Arts – Skills for the Creative Economy*, η οποία αφορά την Αυστρία, οι *Unioncamere report* και *Italia Creativa* που αφορούν την Ιταλία, καθώς και η *Μελέτη για τη χαρτογράφηση της Πολιτιστικής – Δημιουργικής βιομηχανίας στην Ελλάδα* που διεξήχθη από το Πάντειο Πανεπιστήμιο από το Σεπτέμβριο ως το Δεκέμβριο του 2016. Πιο πρόσφατη μελέτη είναι η βρετανική *Best Practice Recruitment Guide for Creative Leaders* η οποία δημοσιεύθηκε το 2020.

Ποσοτικά δεδομένα

Σε ότι αφορά τα ποσοτικά δεδομένα, όλοι οι εταίροι τονίζουν την επίδραση του πολιτιστικού – δημιουργικού τομέα στην οικονομία, την εργασία και την ανάπτυξη της χώρας τους. Στο Βέλγιο – (Φλαμανδία) για παράδειγμα ο πολιτιστικός και ο δημιουργικός τομέας απασχολούν το 6,3% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Στην Αυστρία περισσότερες από μία στις δέκα επιχειρήσεις ανήκουν στον πολιτιστικό δημιουργικό τομέα με ετήσιο τζίρο 22 δισεκατομμύρια ευρώ. Στη Λιθουανία το 24% του εργατικού δυναμικού της χώρας απασχολείται στον πολιτιστικό και τον δημιουργικό τομέα. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι επιχειρήσεις του δημιουργικού τομέα αποτελούν το 6% των επιχειρήσεων όλης της χώρας. Στην Ελλάδα, ο πολιτιστικός και ο δημιουργικός τομέας απασχολούν το 3,3% του εργατικού δυναμικού της χώρας

Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού του πολιτιστικού και του δημιουργικού τομέα στις χώρες των εταίρων της κοινοπραξίας είναι αυτοαπασχολούμενοι/ες ή εργάζονται σε μικρές ή μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις. Στην Αυστρία για παράδειγμα, το 60% των επιχειρήσεων του τομέα είναι μονοπρόσωπες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η αυτοαπασχόληση αποτελεί τον πλέον διαδεδομένο τύπο απασχόλησης στον τομέα αυτό, με το 47% των εργαζομένων να δηλώνουν αυτοαπασχολούμενοι/ες. Στην Ελλάδα πάνω από το 30% του συνολικού εργατικού δυναμικού του τομέα είναι επίσης αυτοαπασχολούμενοι/ες.

Μερικά αξιοσημείωτα ευρήματα

Στην έρευνα των εταίρων σημειώθηκαν κάποιες τάσεις, οι οποίες είναι χαρακτηριστικές για κάθε συγκεκριμένη χώρα. Για παράδειγμα, στην έρευνα που αφορούσε την Ελλάδα, παρατηρήθηκε ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στον τομέα παρουσίασαν μείωση κατά την οικονομική κρίση του 2010. Η έρευνα που αφορά το Ηνωμένο Βασίλειο, ανέδειξε μια σειρά από σχετικές πρωτοβουλίες και πολιτικές όπως το «πρόγραμμα για τις δημιουργικές καριέρες» (Creative Careers Programme), η αναφορά «CFE, Αξιολόγηση αναγκαίων δεξιοτήτων» (CFE - Skills Needs Assessment report) και το «Οδηγός Βέλτιστων πρακτικών προσλήψεων για ηγέτες στο δημιουργικό τομέα» (Best Practice Recruitment Guide for Creative Leaders), οι οποίες είχαν ως στόχο να ενημερώσουν τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, να εντοπίσουν βασικές δεξιότητες οι οποίες χρειάζονται στον τομέα, να βοηθήσουν στην εξασφάλιση θέσεων εργασίας, αλλά και να παροτρύνουν τις νέες και τους νέους να ακολουθήσουν καριέρες στον τομέα. Η έρευνα που αφορά το Βέλγιο – Φλαμανδία αναφέρει ένα σημαντικό αριθμό συμπράξεων μεταξύ ιδιωτών, αλλά και συμπράξεων ιδιωτικού - δημοσίου τομέα, οι οποίες έχουν ως πεδίο τη μουσική, τη μόδα, το σχέδιο, την αρχιτεκτονική, τα έντυπα και ψηφιακά μέσα, τις εικαστικές τέχνες και τις παραστατικές τέχνες (χορός, θέατρο, μουσική). Στην έρευνα που αφορά την Ιταλία γίνεται αυστηρή κριτική στον ευνοιοκρατικό καπιταλισμό που διατρέχει την οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας. Επίσης γίνεται εκτενής αναφορά στην αρνητική επίδραση που είχε η εφαρμογή νεοφιλελεύθερων πολιτικών στον πολιτιστικό και το δημιουργικό τομέα.

Δεξιότητες & κενά - αναντιστοιχίες δεξιοτήτων

Σε ό,τι αφορά κενά- αναντιστοιχίες σε βασικές και εγκάρσιες δεξιότητες, ζήτημα το οποίο αποτελεί και το βασικό θέμα του CERTIFY, όλοι οι εταίροι υπογραμμίζουν το γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία όσων απασχολούνται στον πολιτιστικό και το δημιουργικό τομέα, έχει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ωστόσο, σε όλες τις χώρες στις οποίες διεξήχθη η έρευνα διαπιστώθηκε ότι υπάρχει «κενό- αναντιστοιχία» μεταξύ των δεξιοτήτων οι οποίες αποκτήθηκαν μέσω της τυπικής εκπαίδευσης –ακόμη και σε πανεπιστημιακό επίπεδο- και στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Όπως συμπεραίνει η ιταλική έρευνα υπάρχει ένα κενό, μια αναντιστοιχία «μεταξύ της αποκτηθείσας εκπαίδευσης και των πραγματικών απαιτήσεων της δουλειάς». Ένα κοινό μοτίβο, το οποίο παρατηρήθηκε σε όλες τις χώρες, έχει να κάνει με το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι/ες καταρτίζονται μέσα στο χώρο εργασίας τους. Ωστόσο καθώς η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων εργάζονται σε μικρού και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις ή είναι αυτοαπασχολούμενοι, η δυνατότητα κατάρτισης δεν υφίσταται. Συνεπώς εκφράστηκε η ανάγκη για την ύπαρξη εύκολα προσβάσιμων, εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης από οργανισμούς ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με την έρευνα, οι δεξιότητες οι οποίες είναι κατά κύριο λόγο χρήσιμες στον πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα είναι η γνώση νομικών θεμάτων, η γνώση των κανονισμών σχετικά τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, οι γνώσεις λογιστικής, η διοίκηση επιχειρήσεων, οι ψηφιακές δεξιότητες και οι δεξιότητες σε σχέση με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, οι δεξιότητες που αφορούν το μάρκετινγκ, οι επικοινωνιακές και ηγετικές δεξιότητες, οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, οι δεξιότητες που αφορούν την ανεύρεση πόρων, οι δεξιότητες ομαδικής εργασίας, η ευελιξία, καθώς και οι δεξιότητες στην ανάλυση και τη σύνθεση πληροφοριών. Επίσης αναφέρθηκαν ως σημαντικές κάποιες ενδοπροσωπικές δεξιότητες όπως η αποφασιστικότητα, η ετοιμότητα και η αφοσίωση.

Μια κοινή τάση η οποία προέκυψε από την έρευνα είναι ότι τα κενά - αναντιστοιχίες κυρίως παρατηρούνται σε δεξιότητες που αφορούν την πρακτική λειτουργία των επιχειρήσεων του τομέα και έχουν να κάνουν με ψηφιακές δεξιότητες και δεξιότητες που αφορούν την επιχειρηματικότητα. Όπως ειπώθηκε στο πλαίσιο της έρευνας που αφορούσε την Ιταλία το πιο σημαντικό κενό στον πολιτιστικό – δημιουργικό τομέα είναι «η αδυναμία να ιδωθεί ο πολιτιστικός – δημιουργικός τομέας ως επιχειρήσεις και όχι μόνο ως πεδίο διανοητικής δραστηριότητας».

ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στην ιστοσελίδα του προγράμματος (www.certifyproject.eu) αναρτήθηκε ένα ερωτηματολόγιο, σε 5 από τις έξι γλώσσες του προγράμματος (αγγλικά, γερμανικά, ιταλικά, ελληνικά, λιθουανικά), από τα μέσα Φεβρουαρίου έως το τέλος Μαΐου 2020.

Ο συνολικός αριθμός των συμμετεχόντων ήταν 303³. Δεν απαντήθηκαν όλες οι ερωτήσεις, ενώ κάποιες ερωτήσεις επέτρεπαν περισσότερες από μία απαντήσεις.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες/σες ήταν νέοι ενήλικες ή ενήλικες, ενώ μόνο ένας μικρός αριθμός ήταν άνω των 65 ετών. Το 68,1% εργάζεται, ενώ το υπόλοιπο 31,9% μοιράζεται ανάμεσα σε ανέργους/ες, αναζητούντες/ούσες εργασία και άλλους με διαφορετική εργασιακή κατάσταση. Μεταξύ αυτών που εργάζονται, οι περισσότεροι έχουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου, ενώ το 23,5% έχει άλλου τύπου συμβάσεις.

Σχεδόν οι μισοί/ές συμμετέχοντες/ουσες εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Από το υπόλοιπο 23%, το 10% δήλωσε πως εργάζεται στο μη – κερδοσκοπικό τομέα, ενώ ένα 13% επέλεξε την επιλογή «άλλο», κάτι το οποίο ανταποκρίνεται στην απάντηση «άλλοι τύποι σύμβασης» που αντιστοιχεί στην προηγούμενη ερώτηση.

³ Συγκεκριμένα: 55 από το Βέλγιο, 65 από την Ελλάδα, 33 από την Ιταλία, 55 από τη Λιθουανία, 35 από την Αυστρία and 58 από το Ηνωμένο Βασίλειο.

Τα στοιχεία αυτά οδηγούν στην εύλογη υπόθεση ότι στο υπό ανάλυση δείγμα οι τυπικές συμβάσεις εργασίας αντιστοιχούν στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ενώ ο μη κερδοσκοπικός τομέας κάνει ευρεία χρήση άτυπων⁴ μορφών συμβάσεων εργασίας.

Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες εργάζονται σε μουσεία, αρχεία και βιβλιοθήκες. Ωστόσο περισσότεροι από τους μισούς απάντησαν ότι εργάζονται σε «άλλο» εργασιακό χώρο, γεγονός που μας κάνει να θεωρούμε ότι μια πιο αναλυτική απαρίθμηση των εργασιακών χώρων θα μπορούσε να δώσει περισσότερες πληροφορίες. Το επίπεδο εμπειρίας του δείγματος μπορεί να χαρακτηριστεί υψηλό με βάση τα χρόνια εργασίας του στον σχετικό τομέα.

Παρόλο που η επιλογή «πληροφόρηση από φίλους και γνωστούς» θεωρήθηκε από τους περισσότερους ως ο πλέον πρόσφορος τρόπος εύρεσης εργασίας στον τομέα τους, οι περισσότεροι δήλωσαν ότι βρήκαν τη θέση εργασίας που κατέχουν με άλλο τρόπο.

Οι περισσότεροι έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο καθώς πάνω από το 80% έχει πτυχίο πανεπιστημίου ή μεταπτυχιακό δίπλωμα.

Από τους συμμετέχοντες, μόλις το 14,3% μπορεί να επικοινωνήσει μόνο στη μητρική του γλώσσα. Το 41,7% μπορεί να επικοινωνήσει σε μία ακόμη γλώσσα εκτός της μητρικής, ενώ το 44% σε δύο ή περισσότερες.

Κατά τη στιγμή της συμμετοχής τους στην έρευνα, το 44,3% των συμμετεχόντων εργαζόταν σε εταιρεία ή οργανισμό που δραστηριοποιούνταν στον πολιτιστικό-δημιουργικό τομέα, το 21,6% αναζητούσε ή είχε πρόσφατα αναζητήσει εργασία, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (20,3%) επέλεξε την επιλογή «άλλο», στοιχείο που μας οδήγησε στο συμπέρασμα ότι θα μπορούσαμε να είχαμε δώσει περισσότερες επιλογές στη συγκεκριμένη απάντηση και να είχαμε λάβει πιο ακριβείς πληροφορίες. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (69%) (είτε εργαζόμενοι/ες, είτε εργοδότες) απάντησαν ότι θεωρούν τη μη-τυπική και άτυπη εκπαίδευση πολύ σημαντικές για την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και τάσεων – συμπεριφορών, οι οποίες μπορούν να φανούν χρήσιμες κατά τη διαδικασία πρόσληψης. Ωστόσο ένα 10,4% θεώρησε ότι δεν είναι τόσο σημαντικές, ενώ ένα 20,5% απάντησε ότι η άποψή του είναι ουδέτερη. Οι απαντήσεις αυτές μας οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι η διάκριση μεταξύ της τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης και η σημασία της σε πανευρωπαϊκό επίπεδο δεν είναι ξεκάθαρη στους περισσότερους εργαζόμενους.

Στην ερώτηση εάν κατά την προσωπική και εκπαιδευτική τους πορεία είχαν αποκτήσει διάφορες εγκάρσιες δεξιότητες, οι περισσότεροι/ες απάντησαν θετικά σημειώνοντας όλες αυτές που εμπεριέχονταν στο ερωτηματολόγιο⁵, ενώ ένα ποσοστό λίγο μικρότερο από 12% απάντησε ότι δεν έχει αποκτήσει δεξιότητες, ενώ ένα 6% απάντησε ότι δεν είναι σίγουρο εάν έχει αποκτήσει ή όχι δεξιότητες.

Περισσότερο από το μισό δείγμα απάντησε στην ερώτηση σχετικά με το πού και πώς **απέκτησε άλλες δεξιότητες** κατά την προσωπική και εκπαιδευτική του πορεία.

Οι περισσότερες απαντήσεις αναφέρονται σε στοιχεία ή πλευρές των δεξιοτήτων οι οποίες είχαν αναφερθεί στις προηγούμενες ερωτήσεις, χωρίς όμως να κάνουν τη σχετική σύνδεση. Αυτό το γεγονός υποδεικνύει ότι δεν υπάρχει ιδιαίτερα βαθιά (ουσιαστική) κατανόηση του χαρακτήρα των στοχευθέντων εγκάρσιων δεξιοτήτων από τους ερωτηθέντες. Σε κάποιες περιπτώσεις οι απαντήσεις οδηγούν στο συμπέρασμα ότι ο ερωτηθείς/είσα δεν γνωρίζει τη διαφορά μεταξύ τυπικού και άτυπου εκπαιδευτικού περιβάλλοντος και έχει παρανοήσει την ερώτηση.

Πέραν των συγκεκριμένων εγκάρσιων δεξιοτήτων, οι οποίες αναφέρονται στα τέσσερα υπό διερεύνηση πεδία, οι υπόλοιπες απαντήσεις αφορούν κυρίως τεχνικές δεξιότητες-ικανότητες

⁴ Άτυπες θεωρούνται οι συμβάσεις οι οποίες δεν καλύπτονται από την κλασική αορίστου χρόνου, πλήρους απασχόλησης σύμβαση εργασίας. Σε αυτές μπορούν να συμπεριληφθούν πολλές μορφές συμβάσεων όπως οι συμβάσεις μερικής εργασίας, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, περιοδικής ή εποχικής εργασίας (δες <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-contracts>).

⁵ Δώσαμε κυρίως έμφαση στην κριτική και καινοτόμο σκέψη, στις διαπροσωπικές δεξιότητες, στην παγκόσμια πολιτειότητα και στην ικανότητα πρόσβασης σε πληροφορίες και η ικανότητα αξιολόγησης του περιεχομένου των media.

σχετικές με συγκεκριμένη εργασία αλλά και ενδοπροσωπικές δεξιότητες όπως η πειθαρχία, οι ικανότητες διαχείρισης του εαυτού, ο αναστοχασμός, η ευαισθησία, η υπομονή, η επιμονή, η ευελιξία, η εμπιστοσύνη, η ανθεκτικότητα.

Μια άλλη σημαντική ομάδα δεξιοτήτων, σχετική κυρίως με το εργασιακό περιβάλλον, η οποία υπογραμμίστηκε στις απαντήσεις, συμπεριλαμβάνει την ηγετική ικανότητα, την ικανότητα να ανταπεξέρχεται κανείς στο στρες, την προβλεπτικότητα, την ικανότητα ανταπόκρισης στις διάφορες ανάγκες, την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων.

Λίγοι συμμετέχοντες/ουσες αναφέρθηκαν στον τρόπο με τον οποίο απέκτησαν αυτές τις δεξιότητες. Όσοι/ες το έκαναν ανέφεραν ότι τις απέκτησαν μέσω του διαδικτύου, άτυπα στην καθημερινή τους ζωή, μέσω της επαγγελματικής τους εμπειρίας ή μέσω συγκεκριμένων δραστηριοτήτων όπως ο αθλητισμός.

Δίνοντας έμφαση στην άμεση εμπειρία των συμμετεχόντων, τους ζητήσαμε να δηλώσουν τη σημασία την οποία θεωρούν ότι έχουν οι εγκάρσιες δεξιότητες, στο κομμάτι του πολιτιστικού και δημιουργικού τομέα στο οποίο δραστηριοποιούνται. Πάνω από το 88% δήλωσε ότι είναι σημαντικές, 2,3% δήλωσε ότι δεν είναι σημαντικές, ενώ το 9.3% παρέμεινε ουδέτερο.

Μία πρώτη ανάλυση των απαντήσεων απέφερε ενδιαφέροντα ευρήματα σχετικά με το κενό-αναντιστοιχία που υπάρχει μεταξύ των αποκτηθέντων από τους συμμετέχοντες δεξιοτήτων κατά την προσωπική και επαγγελματική τους πορεία και το βαθμό στον οποίο ο πολιτιστικός δημιουργικός τομέας χρειάζεται αυτές τις δεξιότητες.
























Ειδικότερα, η κριτική και καινοτόμος σκέψη, οι διαπροσωπικές δεξιότητες και οι δεξιότητες σχετικά με την **ικανότητα πρόσβασης σε πληροφορίες και την ικανότητα αξιολόγησης του περιεχομένου των media** είναι διαθέσιμες ή θεωρούνται από τους συμμετέχοντες σημαντικές σε μικρότερο βαθμό από τις ανάγκες του πολιτιστικού και δημιουργικού τομέα, ενώ δεξιότητες σχετικές με την **παγκόσμια πολιτειότητα** είναι διαθέσιμες ή θεωρούνται σημαντικές από τους συμμετέχοντες σε μεγαλύτερο βαθμό από τις αντίστοιχες ανάγκες του τομέα.

Ζητήθηκε επίσης από τους συμμετέχοντες να απαριθμήσουν άλλες δεξιότητες τις οποίες θεωρούν σημαντικές για την εργασία τους, πέραν από τεχνικά προσόντα-ικανότητες ή γνώσεις οι οποίες είναι χρήσιμες για την εκτέλεση της εργασίας τους.

Μια σειρά από ερωτήσεις δεν έγιναν κατανοητές, γεγονός που επιβεβαιώνει την ανάγκη για βαθύτερη ανάλυση των διαφορετικών εννοιών (ικανότητα, δεξιότητα, γνώση). Ωστόσο, αυτό που καθίσταται σαφές είναι ότι οι δεξιότητες που θεωρήθηκαν ως πιο σημαντικές είναι η δημιουργικότητα, η επικοινωνιακότητα, η ευελιξία, η **ικανότητα πρόσβασης σε πληροφορίες και η ικανότητα αξιολόγησης του περιεχομένου των media**, αποτέλεσμα το οποίο είναι εξαιρετικά χρήσιμο για τη συνέχεια του CERTIFY.

Η άτυπη εκπαίδευση θεωρήθηκε σημαντική για τη βελτίωση των εγκάρσιων δεξιοτήτων σε όλες τις χώρες.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει για ποιες δεξιότητες υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας του τομέα και των δεξιοτήτων τις οποίες οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι διαθέτουν. Με κόκκινο (■) σημειώνονται οι δεξιότητες για τις οποίες οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι απαιτείται βελτίωση:

χώρα/δεξιότητα	Κριτική και καινοτόμος σκέψη	Διαπροσωπικές δεξιότητες	Δεξιότητες που αφορούν την πολιτειότητα	Ικανότητα πρόσβασης σε πληροφορίες και ικανότητα αξιολόγησης του περιεχομένου των media
Βέλγιο				
Ελλάδα				
Ιταλία				
Λιθουανία				
Αυστρία				
Ηνωμένο Βασίλειο				

ΟΙ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Οι εταίροι διεξήγαγαν 52 συνολικά συνεντεύξεις με υπεύθυνους/ες προσλήψεων, εργαζόμενους/ες και αναζητούντες/ούσες εργασία στον σχετικό τομέα. 4 από τις συνεντεύξεις δόθηκαν μέσω βίντεο ή τηλεφώνου.

Χρησιμοποιούμε τον όρο **υπεύθυνος/η προσλήψεων** για να ανφερθούμε σε όποιο πρόσωπο είναι υπεύθυνο για την πρόσληψη ατόμων και αυτό γιατί πολύ συχνά το πρόσωπο του / της υπεύθυνου/ης προσλήψεων δεν συμπίπτει με το πρόσωπο του/της εργοδότη. Ως **αναζητών/ούσα εργασία** εννοούμε το πρόσωπο το οποίο αναζητά ή πρόσφατα αναζήτησε εργασία και ως **εργαζόμενο/η** το πρόσωπο το οποίο εργάζεται ως υπάλληλος σε κάποια επιχείρηση ή οργανισμό οποίος δραστηριοποιείται στον πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα.

Από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις το 48% είναι υπεύθυνοι προσλήψεων, 23% αναζητούν εργασία και 29% εργαζόμενοι. Οι τομείς στους οποίους δραστηριοποιούνται είναι: Γραφιστική 1,9%, φωτογραφία 5,9%, θέατρο και χορός 13,7%, μουσεία, αρχεία και βιβλιοθήκες 27,5%, τηλεόραση και ραδιόφωνο 21,6%, Κινηματογράφος 3,9%, άλλο 25,5%.

Από τις απαντήσεις κατέστη σαφές ότι δεν είναι πάντα πλήρως κατανοητό τί είναι οι εγκάρσιες δεξιότητες, τουλάχιστον όχι πριν δοθεί κάποιος σχετικός ορισμός. Πολύ συχνά, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων οι απαντώντες συνειδητοποιούσαν ότι πάντα γνώριζαν τι είναι οι εγκάρσιες δεξιότητες γιατί διέθεταν κάποιες από αυτές.

Ο αριθμός αυτών που ήταν σε θέση να ορίσουν τις εγκάρσιες δεξιότητες ήταν μεγαλύτερος μεταξύ των εργοδοτών - υπευθύνων προσλήψεων. Οι ορισμοί που δόθηκαν, κυμαίνονταν από γενικόλογες περιγραφές σχετικά με τις δεξιότητες, έως τους ακριβείς ορισμούς. Πολύ συχνά στις συνεντεύξεις οι συμμετέχοντες, συνειδητοποιούσαν ότι πάντοτε γνώριζαν τί είναι οι εγκάρσιες δεξιότητες γιατί απλά τύχαινε να διαθέτουν κάποιες.

Ένα γενικό συμπέρασμα στο οποίο καταλήξαμε, είναι η ανάγκη να διευκρινισθούν ξεκάθαρα το τί είναι οι εγκάρσιες δεξιότητες, τα πεδία στα οποία έχουν εφαρμογή, αλλά και οι διάφοροι τρόποι με τους οποίους γίνεται αναφορά σε αυτές.

Σε πρακτικό επίπεδο, αυτό σημαίνει ότι πρέπει να βελτιωθεί η αντίληψη και η γνώση γύρω σχετικά με τις εγκάρσιες δεξιότητες, με απώτερο σκοπό αυτές να καταστούν μέρος της καθημερινής μας συμπεριφοράς. Σε δεύτερο επίπεδο πρέπει να παρασχεθούν τα εργαλεία τα οποία θα τις καταστήσουν αξιολογήσιμες ώστε να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι και οι αναζητούντες εργασία στο να βελτιώσουν αυτές οι οποίες είναι οι πλέον χρήσιμες στον εργασιακό τους τομέα.

Αφού διευκρινίστηκε η έννοια των εγκάρσιων δεξιοτήτων, οι συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία τους τόσο στην καθημερινή ζωή, όσο και στο εργασιακό περιβάλλον.

Υπήρξε ωστόσο μια μεγάλη ποικιλία απαντήσεων σε σχέση με την αξιολόγηση των δεξιοτήτων αυτών, τόσο σε σχέση με τη δυνατότητα της αξιολόγησης καθαυτής, όσο και σε σχέση με τα εργαλεία που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν γι' αυτήν.

Παρόλο που σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την άποψη ότι θα ήταν χρήσιμο να μπορεί να αξιολογηθεί ένας/μία υποψήφιος για μια θέση εργασίας, με κριτήριο τις εγκάρσιες δεξιότητές του/της, πολλοί λίγοι αναφέρθηκαν σε μια πιθανή διαδικασία αξιολόγησης και ακόμη λιγότεροι σε πιθανά εργαλεία της αξιολόγησης αυτής.

Το συμπέρασμα που προκύπτει από τις ερωτήσεις είναι ότι από τη στιγμή που οι έννοια των εγκάρσιων δεξιοτήτων γίνει «αντιληπτή» προκύπτει η ανάγκη για την αξιολόγησή τους. Μια ανάγκη η οποία υφίσταται τόσο για τους υπεύθυνους προσλήψεων όσο και για υποψήφιους για μια θέση εργασίας. Για τους πρώτους γιατί μπορούν να κάνουν καλύτερες επιλογές και για τους δεύτερους γιατί μπορούν να παρουσιάσουν τους εαυτούς τους καλύτερα κατά τη διαδικασία επιλογής για τη θέση εργασίας. Κάτι που επίσης προέκυψε ήταν η «δυσφορία» των συμμετεχόντων για το ότι δεν είχαν συνειδητοποιήσει, ή είχαν μόνο μερικώς συνειδητοποιήσει, το γεγονός αυτό πριν από τη συνέντευξη.

Προέκυψε σαφώς ότι οι συνεντευξιαζόμενοι ότι γνωρίζουν τις ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας στον πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα. Αντιλαμβάνονται, ότι αν και ιδιαίτερα σημαντική, η αξιολόγηση των εγκάρσιων δεξιοτήτων κατά τη διαδικασία επιλογής προσώπου για κάποια θέση εργασίας, δεν είναι πάντοτε εφικτή. Κάποιοι υποστήριξαν ότι ένα τρόπος για να επιδειχθούν είναι η αναφορά σε αυτές στην αίτηση για τη θέση εργασίας ή στο portfolio (το οποίο είναι εξαιρετικά σημαντικό στο δημιουργικό τομέα), καταδεικνύοντας εμπειρίες οι οποίες μπορεί να δώσουν στον υπεύθυνο πρόσληψης-εργοδότη μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για τον/την υποψήφιο.

Οι συνεντευξιαζόμενοι συχνά αναφέρονταν σε γενικές δεξιότητες, ικανότητες ή στάσεις, αντί για συγκεκριμένες εγκάρσιες δεξιότητες, λόγω της δυσκολίας τους να αντιληφθούν πλήρως τις τελευταίες. Για το λόγο αυτό, και για τους σκοπούς του προγράμματος CERTIFY θα είναι χρήσιμο να αναλυθεί ένας κατάλογος δεξιοτήτων οι οποίες χρήζουν βελτίωσης.

Τόσο οι υπεύθυνοι προσλήψεων όσο και αυτοί που αναζητούν εργασία, θεώρησαν ότι οι δεξιότητες οι οποίες πρωτίστως πρέπει να βελτιωθούν είναι:

- σε σχέση με την κριτική και καινοτόμο σκέψη: η δημιουργικότητα, η πρωτοβουλία, η ικανότητα δικτύωσης, η οργανωτικότητα, η καλή διαχείριση του χρόνου και του άγχους, ως πλευρές της επιχειρηματικότητας
- σε σχέση με τις διαπροσωπικές δεξιότητες: **Επικοινωνιακότητα, ομαδικότητα, ενσυναίσθηση.**
- άλλες: **ευελιξία και προσαρμοστικότητα.**

Στα επόμενα στάδια του, το πρόγραμμα CERTIFY, θα επικεντρωθεί στα εργαλεία, τη μεθοδολογία και τα προγράμματα κατάρτισης, τα οποία θα δοκιμασθούν από αναζητούντες εργασία στον πολιτιστικό και το δημιουργικό τομέα, με στόχο να χρησιμοποιηθούν στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, βοηθώντας τους να βελτιώσουν τις προοπτικές τους στη σχετική αγορά εργασίας.