



Erasmus+



WORTH PROJECT

Youth employment at the WORK life
Through Long-Term Employability Skills

2016 - 3 -TR01 – KA205 - 0372222

01

TRANSNATIONAL REPORT ON SURVEY RESULTS





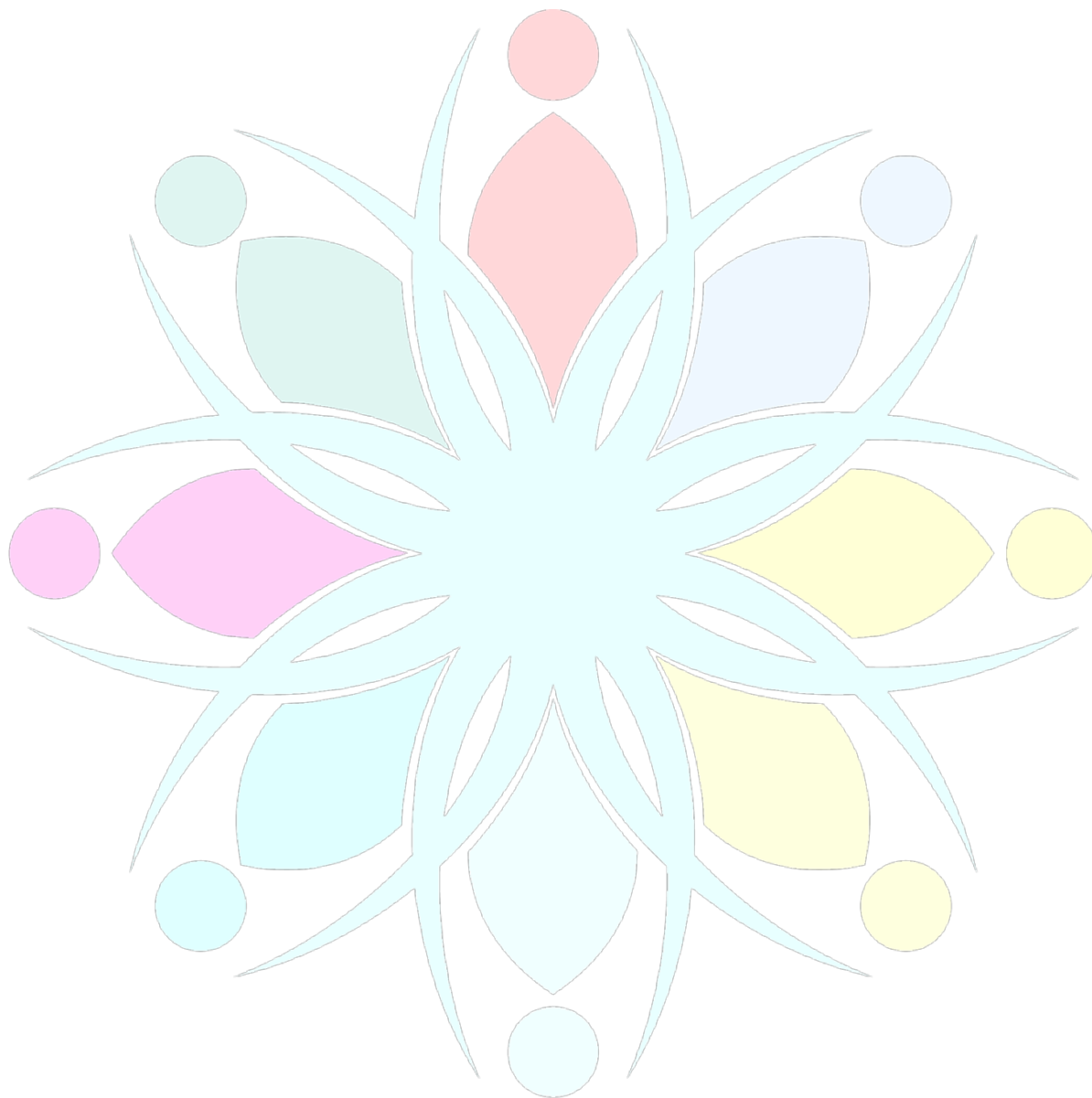
Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Το προϊόν αυτό αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των δημιουργών και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτό.

WORTH

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	Error! Bookmark not defined.
I. Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας μεταξύ των νέων ανθρώπων στις χώρες-εταίρους του προγράμματος WORTH	6
1. Κοινωνικοδημογραφικό προφίλ των ερωτηθέντων	Error! Bookmark not defined.
2. Κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από ένα νέο μισθωτό εργαζόμενο.....	8
3. Αναγκαίες δεξιότητες για τους νέους, σε γενικές θεματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες.....	9
4. Μη επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται στους νέους.....	10
5. Προσωπικά χαρακτηριστικά των νέων που χρειάζονται βελτίωση για καλύτερη απασχολησιμότητα	12
6. Αξίες με σεβασμό προς τη δουλειά τους	14
II. Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας μεταξύ των εργοδοτών στις χώρες-εταίρους του προγράμματος WORTH	16
1. Κοινωνικοδημογραφικό προφίλ των ερωτηθέντων.....	14
2. Κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από ένα νέο μισθωτό εργαζόμενο.....	18
3. Αναγκαίες δεξιότητες για τους νέους, σε γενικές θεματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες.....	19
4. Μη επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται στους νέους.....	20
5. Προσωπικά χαρακτηριστικά των νέων που χρειάζονται βελτίωση για καλύτερη απασχολησιμότητα	22
6. Αξίες με σεβασμό προς τη δουλειά τους	24
III. Συμπεράσματα.....	28
1. Συμπεράσματα για την Ελλάδα.....	28
2. Συμπεράσματα για την Ιταλία.....	Error! Bookmark not defined.
3. Συμπεράσματα για την Ισπανία.....	29
4. Συμπεράσματα για την Τουρκία.....	Error! Bookmark not defined.
5. Συμπεράσματα για την Βουλγαρία	31
6. Γενικά συμπεράσματα.....	32
IV. Πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα WORTH.....	31



WORTH

Εισαγωγή

Στόχος της Έκθεσης είναι η ανάλυση της έρευνας που διεξάγεται στην Ελλάδα (GR), στην Ιταλία (IT), στην Ισπανία (ES), στην Τουρκία (TR) και στη Βουλγαρία (BG) στο πλαίσιο της πρώτης ενότητας: Εθνική έκθεση σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας: “Η απασχόληση των νέων στην εργασιακή ζωή μέσω των μακροπρόθεσμων δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα”

Η έρευνα υλοποιήθηκε σύμφωνα με μεθοδολογία που έδωσε ο επικεφαλής εταίρος του πρώτου παραδοτέου και εγκρίθηκε από όλους τους εταίρους και περιλάμβανε ερωτηματολόγια για τη συλλογή των απόψεων των δύο ομάδων στόχων, νέοι και επιχειρηματίες.

Η Έκθεση παρέχει μια συνοπτική και συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων από τα δύο ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα.



WORTH

Ι. Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας μεταξύ των νέων ανθρώπων στις χώρες-εταίρους του προγράμματος WORTH

1. Κοινωνικοδημογραφικό προφίλ των ερωτηθέντων

Φύλο

Ο αριθμός των ανδρών και των γυναικών που έλαβαν μέρος στις έρευνες στις χώρες εταίρους είναι αρκετά ισορροπημένος. Πληροφορίες σχετικά με το φύλο των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 1. Φύλο των συμμετεχόντων στις διάφορες χώρες

Χώρα	Άνδρες	Γυναίκες
Ελλάδα	52 %	48 %
Ιταλία	53 %	47 %
Ισπανία	40 %	60 %
Τουρκία	67 %	32 %
Βουλγαρία	53 %	47 %

Σύμφωνα με τους αριθμούς στον Πίνακα 1, τα ποσοστά των ανδρών που συμμετείχαν στις έρευνες είναι ίδιος σε Ελλάδα, Ιταλία και Βουλγαρία. Περισσότερες γυναίκες συμμετείχαν στην έρευνα της Ισπανίας.

Ηλικία

Πίνακας 2. Ηλικία των συμμετεχόντων στις διάφορες χώρες

Χώρα	Ποσοστό συμμετεχόντων	Έτος γέννησης
Ελλάδα	43 %	1992
Ιταλία	25 %	1994
Ισπανία	34 %	1992
Βουλγαρία	33 %	1993

Στην Τουρκία οι περισσότεροι ερωτηθέντες, ήταν μικρότεροι των 18 χρονών(66%).

Επίπεδο εκπαίδευσης

Πίνακας 3. Επίπεδο εκπαίδευσης στις διάφορες χώρες

Χώρα	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	Φοίτηση	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό
Ιταλία	32%	20%	34%	1%
Ισπανία	2%	44%	34%	3%
Βουλγαρία	2%	58%	37%	1%

Στην Ελλάδα η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε ότι είναι φοιτητές (89 άνθρωποι), 66 από αυτούς ανέφεραν ότι είναι μεταπτυχιακοί και μόνο 8 από αυτούς ότι είναι υποψήφιοι για διδακτορικό. Είναι επίσης ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι 41 άτομα δήλωσαν ότι δεν είναι φοιτητές.

Στην Τουρκία οι απαντήσεις έχουν χωριστεί σε 2 κατηγορίες- Λύκειο και άλλα. 64 % της κατηγορίας Λύκειο ήταν άντρες, ενώ το 71 % από την κατηγορία άλλα ήταν άντρες. Καθώς το επίπεδο της εκπαίδευσης αυξάνεται, το ποσοστό των γυναικών μειώνεται. Αυτό δείχνει ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο μορφωμένες από τους άνδρες.

Χρήση των κοινωνικών πλατφορμών δικτύωσης

Οι νέοι που συμμετέχουν στην έρευνα έχουν λογαριασμό σε περισσότερα από ένα κοινωνικά δίκτυα. Στην Ελλάδα το πιο διαδεδομένο μέσο δικτύωσης είναι το Facebook με 183 άτομα να διατηρούν λογαριασμό. Το Instagram είναι το δεύτερο σε χρήση μέσο (129). Το LinkedIn είναι επίσης αρκετά γνωστό μεταξύ των νέων, μιας και 75 από τους συμμετέχοντες ανέφεραν να έχουν λογαριασμό. Το Twitter είναι ο τέταρτος λογαριασμός στην (60 young people) και μόνο 19 νέοι χρησιμοποιούν άλλες ιστοσελίδες και ιστότοπους.

Στην Τουρκία περίπου οι μισοί από τους 870 νέους έχουν περισσότερους από έναν λογαριασμούς κοινωνικών μέσων. Στο Instagram με 622 απαντήσεις είναι ο πιο προτιμώμενος λογαριασμός κοινωνικών μέσων και το Facebook με 474 απαντήσεις είναι το δεύτερος.

Πίνακας 4. Χρήση κοινωνικών πλατφορμών δικτύωσης στις διάφορες χώρες

Χώρα	Facebook	LinkedIn	Instagram	Twitter	Άλλα
Ιταλία	100 %	42 %	75 %	32 %	-
Ισπανία	94 %	47 %	60 %	53 %	3 %
Βουλγαρία	99 %	33 %	71 %	66 %	12 %

Εργασιακή εμπειρία

Πίνακας 5. Εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων στις διάφορες χώρες

Χώρα	Εργάστηκε σε θέσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης	Εργασία πλήρης απασχόλησης	Εργασία μερικής απασχόλησης	Δεν έχει εργαστεί ποτέ
Ελλάδα	50 %	7 %	13 %	30 %
Ιταλία	48 %	16 %	25 %	11 %
Ισπανία	40 %	19 %	26 %	15 %
Τουρκία	-	34 %	25 %	41 %
Βουλγαρία	34 %	22 %	26 %	18 %

Σύμφωνα με τον Πίνακα 5 οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα από Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Βουλγαρία έχουν δουλέψει και σε πλήρης και σε μερικής απασχόλησης εργασία,. Στην Τουρκία το 41% της έρευνας των νέων συμμετεχόντων δεν έχει εργαστεί ποτέ, ακολουθώντας η Ελλάδα με 30%.

Πρακτική άσκηση

Πίνακας 6. Συμμετέχοντες στις διάφορες χώρες, που έχουν πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση

Χώρα	Ναι	Όχι
Ελλάδα	51 %	49 %
Ιταλία	64 %	36 %
Ισπανία	66 %	34 %
Τουρκία	31 %	69 %
Βουλγαρία	48 %	52 %

Στην Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία οι περισσότεροι από τους νέους συμμετέχοντες έχουν πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση, ενώ στην Τουρκία και την Βουλγαρία η πλειοψηφία των νέων δεν έχει εμπειρία σε εργασία σε μια επιχείρηση.

2. Κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από ένα νέο μισθωτό εργαζόμενο

Η ανάλυση των πληροφοριών που παρέχονται στις 5 ερευνητικές εκθέσεις των χωρών σχετικά με τις 3 δεξιότητες και τα προσόντα που ένας νεοεισερχόμενος εργαζόμενος χρειάζεται για να κρατήσει τη θέση της/του για μεγάλο χρονικό διάστημα επιτρέπει να συνοψίσουμε τα ακόλουθα:

- Βουλγαρία: Οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η υπομονή και η διαχείριση των συγκρούσεων είναι οι πιο επαναλαμβανόμενες απαντήσεις.
- Τουρκία: Όντας σκληρή δουλειά και υπομονετικός, η ειλικρίνεια και η απόλαυση της δουλειάς του είναι οι πιο επαναλαμβανόμενες.
- Ισπανία: Η εμμονή, η ευθύνη και η δέσμευση είναι οι πιο επαναλαμβανόμενες απαντήσεις.
- Ιταλία: Οι επικοινωνιακές ικανότητες, η ευελιξία και η επίλυση προβλημάτων ήταν οι πιο κοινές απαντήσεις.
- Ελλάδα: Η υπομονή, η ευελιξία και η επιμονή είναι οι πιο κοινές απαντήσεις.

Αποτελέσματα και συμπεράσματα: Συνοψίζοντας, οι κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται περισσότερο από τους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους και οι οποίες επαναλαμβάνονται στις διάφορες χώρες είναι δεξιότητες επικοινωνίας, ευελιξία και υπομονή. Η εμμονή εμφανίζεται και στις απαντήσεις από την Ισπανία και την Ελλάδα. Άλλες κοινωνικές δεξιότητες που αναφέρθηκαν στις απαντήσεις είναι η επίλυση προβλημάτων, η

ευθύνη, η διαχείριση των συγκρούσεων, η ειλικρίνεια, η σκληρή δουλειά, η απόλαυση της εργασίας και η δέσμευση.

3. Αναγκαίες δεξιότητες για τους νέους, σε γενικές θεματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες

- Στην Ελλάδα οι νέοι συμμετέχοντες αισθάνονται σίγουροι για τις επικοινωνιακές δεξιότητές τους. Επιπλέον, ανέφεραν υψηλά ποσοστά για τις δεξιότητές τους στα μαθηματικά. Όσον αφορά τις δεξιότητες στην επιστήμη αλλά και στην κοινωνική επιστήμη, το 7,6% των συμμετεχόντων στην έρευνα μεταξύ των νέων ανέφερε ότι δεν αισθάνονται αρκετά σίγουροι.
- Στην Ιταλία παρατηρούνται τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ των δεξιοτήτων της επικοινωνίας και της κοινωνικής επιστήμης. Ειδικότερα, οι δεξιότητες επικοινωνίας φαίνεται να είναι η ικανότητα που οι ερωτηθέντες αισθάνονται πιο σίγουροι. Πολύ διαφορετική είναι η κατάσταση στις δεξιότητες των μαθηματικών και των επιστημών, όπου βλέπουμε ένα σταθερό ποσοστό "καθόλου καλό" και στις δύο περιπτώσεις φτάνοντας περισσότερο από το 10% των απαντήσεων.
- Οι δεξιότητες επικοινωνίας είναι το θέμα με τις πιο θετικές ή υψηλού βαθμού απαντήσεις για τους συμμετέχοντες από την Ισπανία. Οι απαντήσεις αλλάζουν τελείως στην περίπτωση των μαθηματικών: οι περισσότεροι από αυτούς βαθμολόγησαν το επίπεδό τους ως "ούτε καλό ούτε κακό", ακολουθούμενο από "κακό". Αυτό είναι το θέμα με το χαμηλότερο σκορ. Το γράφημα για το επίπεδο γνώσης της επιστήμης είναι παρόμοιο, αλλά αντί να θεωρεί το επίπεδό τους ως "κακό" ως τη δεύτερη πιο δημοφιλή επιλογή, θεωρείται "καλό".
- Οι Τούρκοι νέοι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι είναι καλοί στην επικοινωνία και τις μητρικές γλώσσες. Σχεδόν το 40% των νέων που συμμετείχαν αξιολόγησαν τις δεξιότητές τους ως 5 στα 5. Πιστεύουν ότι έχουν ικανοποιητικές γνώσεις στην Επιστήμη, ενώ δεν έχουν στα Μαθηματικά. Το 8,6% των συμμετεχόντων στη Τουρκία πιστεύει ότι οι δεξιότητές τους στα Μαθηματικά δεν είναι καθόλου καλές (1 στα 5).
- Η περίπτωση για τη Βουλγαρία δείχνει ότι οι Βούλγαροι νέοι που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν καλές δεξιότητες επικοινωνίας και αντίθετα κακές δεξιότητες στα Μαθηματικά, που είναι το θέμα με το χαμηλότερο σκορ.

Αποτελέσματα και συμπεράσματα: Therefore, we could summarize that the young participants from the different countries feel more comfortable with social skills, than scientific ones.

4. Μη επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται στους νέους

- Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της έρευνας από την Ελλάδα, γενικά οι Έλληνες νέοι αισθάνονται σίγουροι για τις ικανότητες και τις ικανότητές τους σε υψηλό ποσοστό. Ωστόσο, υπάρχουν μόνο λίγες περιπτώσεις στις οποίες θεωρούσαν ότι "δεν αισθάνονται σίγουροι". Οι πιο θετικές αξιολογήσεις είναι οι δεξιότητές τους στην επικοινωνία με τους συναδέλφους, στην τήρηση των προθεσμιών, στη δημιουργικότητα, στην ακρόαση και στη γραφή. Αναφέρθηκαν επίσης ως πολύ σίγουροι σε δεξιότητες όπως η διαχείριση του χρόνου, η αυτοπεποίθηση, η αυτοεκδήλωση, οι δεξιότητες ΤΠΕ (Τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών) και η ανάληψη ευθύνης. Επιπλέον, αρκετοί νέοι ανέφεραν τη δήλωση "ουδέτερη" για τις ικανότητες ανάληψης κινδύνων, την ηγεσία, την επίλυση προβλημάτων, την ξένη γλώσσα και τον προγραμματισμό. Τέλος, υπάρχουν ορισμένοι νέοι συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι δεν αισθάνονται καθόλου αισιόδοξοι για τις δεξιότητες: προγραμματισμός, ηγεσία, αυτοέκφραση, διαχείριση του χρόνου, ανάληψη ευθύνης, αυτοπεποίθηση και δημιουργικότητα.
- Οι νέοι από την Ιταλία νιώθουν πολύ σίγουροι για τις ικανότητες και αρμοδιότητες τους. Η ακρόαση, η τήρηση των προθεσμιών και η επικοινωνία με τους συναδέλφους είναι οι πιο θετικές. Αισθάνονται αυτοπεποίθηση και στην ανάληψη ευθύνης και στη διαχείριση του χρόνου, καθώς και στην επίλυση προβλημάτων. Επίσης η δημιουργικότητα έχει πολύ υψηλά ποσοστά σε 'πολύ αυτοπεποίθηση' και αυτοπεποίθηση'. Η ηγεσία είναι η ικανότητα που οι νέοι της Ιταλίας θεωρούν ότι αντιπροσωπεύονται λιγότερο, ακολουθούμενη από αυτοπεποίθηση. Για την Ιταλία οι νέοι πιστεύουν ότι η έλλειψη ικανοτήτων των νέων σε ξένες γλώσσες και στην επίλυση προβλημάτων με αποτέλεσμα η νεολαία να μην αναλαμβάνει κινδύνους. Η νεολαία της Ιταλίας στερείται επίσης αυτοπεποίθησης και διαχείρισης του χρόνου. Από την άλλη πλευρά, η Ιταλική νεολαία είναι βέβαιη ότι οι νέοι έχουν καλές ψηφιακές ικανότητες, καλή αυτοέκφραση και λήψη αποφάσεων.
- Η ισπανική νεολαία αισθάνεται επίσης σίγουρη για τις ικανότητες και τις αρμοδιότητες της. Η πιο θετική αξιολόγηση είναι οι ικανότητές τους ακρόασης, όπως η νεολαία στην Ιταλία και Ελλάδα. Αντίθετα, οι δεξιότητες ΤΠΕ και οι ξένες γλώσσες είναι οι χειρότερες και σχεδόν ισοδύναμες ικανότητες: οι περισσότεροι από τους νέους δήλωσαν ότι η αυτοπεποίθησή τους σε αυτούς τους τομείς είναι φυσιολογική. Οι νέοι άνθρωποι είναι επίσης σίγουροι για τις ικανότητές τους στη γραφή, με πραγματικά παρόμοια στοιχεία με τις απόψεις που δόθηκαν στις δεξιότητες αυτο-έκφρασης και παρουσίασης. Θεωρούν τους εαυτούς τους ως καλούς φορείς επικοινωνίας. Η λήψη αποφάσεων, η αυτοπεποίθηση και τα διαγράμματα ανάληψης ρίσκων δείχνουν χαμηλότερο επίπεδο εμπιστοσύνης στην περίπτωση αυτή, ακόμη και αν οι περισσότεροι από αυτούς αισθάνονται σίγουροι για αυτές τις κρίσιμες δεξιότητες. Ο αριθμός της δημιουργικότητας για την Ισπανία, που είναι μια επιδεξιότητα όλο και πιο απαιτητική και θεωρείται ένας

από τους βασικούς παράγοντες επιτυχίας, δείχνει ότι το ισπανικό δείγμα είναι σίγουρο ή πολύ σίγουρο σε αυτό.

- Η νεολαία στην Τουρκία αισθάνεται έλλειψη του απαραίτητου επιπέδου, ιδιαίτερα στις δεξιότητες ξένων γλωσσών. Σύμφωνα με τη νεολαία, αυτό είναι το κύριο θέμα μεταξύ τους, το οποίο είναι αρκετά μεγάλο ζήτημα στην Τουρκία σήμερα. Είναι αυτή που πρέπει να αναπτυχθεί περισσότερο από τη νεολαία. Στη Τουρκία, το επίπεδο της ομιλούμενης ξένης γλώσσας είναι αρκετά χαμηλό μεταξύ των νέων και η μέθοδος που εφαρμόζουν τα σχολεία ως επί το πλείστον δεν είναι αρκετά καλή. Δεύτερον, οι νέοι πιστεύουν ότι οι δεξιότητες γραφής τους δεν είναι αρκετά καλές που είναι αρκετά κατανοητό επειδή ο ρυθμός ανάγνωσης βιβλίων σε ένα χρόνο ανά άτομο είναι αρκετά χαμηλός στη Τουρκία. Το τρίτο σημαντικό θέμα από την οπτική της νεολαίας είναι οι δεξιότητες παρουσίασης. Η χρήση της τεχνολογίας είναι μια άλλη σημαντική δεξιότητα στις μέρες μας, όπως συμφωνούν όλοι. Ωστόσο, η νεολαία δεν βρίσκει αρκετά καλό τον εαυτό της σε αυτό γιατί τεχνολογικές δεξιότητες δεν απαιτούν μόνο τα κοινωνικά μέσα και η νεολαία το γνωρίζει και σύμφωνα με αυτά τα αποτελέσματα θα πρέπει να υπάρχει ένα εκπαιδευτικό υλικό σχετικά με αυτό. Ο σχεδιασμός και η διαχείριση του χρόνου είναι οι επόμενοι σημαντικοί όροι που νομίζουν οι νέοι ότι πρέπει να αναπτύξουν. Αυτές οι δύο δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές για να χρησιμοποιηθούν από τους εργοδότες.
- Η νεολαία στη Βουλγαρία είναι πεπεισμένη για τις ικανότητές της και τις ικανότητές της, καθώς και για τη νεολαία σε Ιταλία, Ισπανία, Τουρκία και Ελλάδα. Η πιο θετική αξιολόγηση αφορά τις ικανότητες ακρόασης και το μεγαλύτερο μέρος της νεολαίας της Βουλγαρίας αισθάνονται πολύ σίγουροι για αυτούς. Αντιθέτως, η γραφή και η διαχείριση του χρόνου είναι οι χειρότερες ικανότητες. Οι συμμετέχοντες της Βουλγαρίας ανταποκρίθηκαν κανονικά στις ηγετικές τους ικανότητες. Οι νέοι είναι σίγουροι για τις ικανότητες αυτο-έκφρασης και παρουσίασης, καθώς και για τις επικοινωνιακές δεξιότητές τους. Το γράφημα σχετικά με την ανάληψη ευθύνης καταδεικνύει ότι η νεολαία της Βουλγαρίας αισθάνεται φυσιολογική ή σίγουρη σε αυτή την ικανότητα. Επιπλέον, τα γραφήματα σχετικά με τη λήψη αποφάσεων, την αυτοπεποίθηση και την ανάληψη κινδύνων δείχνουν ένα καλό επίπεδο εμπιστοσύνης. Στο τέλος, ο ρυθμός επίλυσης προβλημάτων είναι πολύ υψηλός, καθώς η πλειοψηφία των νεαρών της Βουλγαρίας απάντησε ότι είναι σίγουροι για αυτή την ικανότητα.

Αποτελέσματα και συμπεράσματα: Γενικά οι νέοι από Βουλγαρία, Ισπανία, Ιταλία, Ελλάδα και Τουρκία νιώθουν σιγουριά σχετικά με τις δεξιότητες και αρμοδιότητες τους. Οι πιο θετικές αξιολογήσεις είναι οι δεξιότητές τους στην επικοινωνία με τους συναδέλφους, στην τήρηση των προθεσμιών, στην ακρόαση και στη δημιουργικότητα. Αναφέρθηκαν επίσης ως 'αρκετή αυτοπεποίθηση' σε δεξιότητες όπως αυτο-έκφραση, δεξιότητες ΤΠΕ και ανάληψη ευθύνης. Η ηγεσία είναι η αρμοδιότητα που οι νέοι της από Βουλγαρία, Ισπανία, Ιταλία, Ελλάδα και Τουρκία πιστεύουν ότι εκπροσωπούνται λιγότερο. Άλλες μη επαγγελματικές

δεξιότητες που χρειάζονται βελτίωση στους νέους είναι η αυτοπεποίθηση, ο προγραμματισμός, η διαχείριση του χρόνου, η λήψη αποφάσεων, η επίλυση προβλημάτων, η ανάληψη κινδύνων, οι ξένες γλώσσες και οι δεξιότητες παρουσίασης. Για παράδειγμα, στην ομάδα της νεολαίας της Τουρκίας αισθάνονται οι ίδιοι έλλειψη του απαραίτητου επιπέδου, ιδιαίτερα στις δεξιότητες ξένων γλωσσών. Η ίδια περίπτωση είναι στην Ισπανία, όπου αυτή η ικανότητα είναι χειρότερη. Η νεολαία της Τουρκίας και της Βουλγαρίας πιστεύει ότι οι δεξιότητες γραφής τους δεν είναι αρκετά ικανοποιητικές, καθώς οι περισσότεροι από τους νέους δήλωσαν ότι η εμπιστοσύνη τους σε αυτούς τους τομείς δεν είναι υψηλή.

5. Προσωπικά χαρακτηριστικά των νέων που χρειάζονται βελτίωση για καλύτερη απασχολησιμότητα

- Οι Έλληνες νέοι δεν αισθάνονται ότι εκπροσωπούνται με τον όρο ενός εσωστρεφούς ατόμου, γίνονται γρήγορα θυμωμένοι, δεν μπορούν εύκολα να ελέγξουν τα συναισθήματά τους και δεν αισθάνονται ανταγωνιστικοί. Από την άλλη, νιώθουν να αντιπροσωπεύονται από την προσωπική 'στολή' τους, όπως επίσης όταν είναι καλοί στο να θέτουν προτεραιότητες και να μπορούν να διαχειριστούν πολλές αρμοδιότητες ταυτόχρονα και επίσης ανέφεραν ότι απολαμβάνουν την εργασία και την αποφυγή εντάσεων. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι οι νέοι συμμετέχοντες στην Ελλάδα έκαναν αναφορά ότι η μεγαλύτερη έλλειψη σε δεξιότητες μεταξύ των νέων εργαζομένων είναι να είναι ανταγωνιστικοί, να νιώθουν αυτοπεποίθηση για τις ικανότητες τους και να ζητούν συμβουλές από άλλους.
- Τα αποτελέσματα από την πληροφορική δείχνουν ότι οι νέοι αισθάνονται ότι είναι κοινωνικά πρόσωπα και ότι δεν πιστεύουν ότι είναι κάποιος που δημιουργεί ένταση και συγκρούσεις. Λαμβάνουν συμβουλές από τους άλλους και ακολουθούν τα νέα και την ατζέντα του τόπου όπου εργάζονται. Όσον αφορά αυτές τις επιλογές, δεν θυμώνουν γρήγορα και δεν είναι εσωστρεφείς. Οι περισσότεροι από αυτούς δίνουν προσοχή στο ντύσιμο τους και έχουν καλή αντίληψη των δεξιοτήτων πολλαπλών καθηκόντων τους. Από την άλλη πλευρά, μία από τις επιλογές που δεν αισθάνονται ότι αντιπροσωπεύονται πολύ είναι η ανταγωνιστικότητα. Επιπλέον, η Ιταλική νεολαία δεν είναι καλή στο να θέτει προτεραιότητες σύμφωνα με την έρευνα.
- Η ισπανική νεολαία δεν αισθάνεται ότι αντιπροσωπεύεται από τις δηλώσεις που την περιγράφει να είναι ένα εσωστρεφές πρόσωπο που θυμώνει γρήγορα. Αντίθετα, η προσπάθεια να μην δημιουργηθεί ένταση, να είναι ένας κοινωνικός άνθρωπος, να απολαμβάνει την εργασία είναι οι δηλώσεις που ταιριάζουν καλύτερα στην Ισπανική νεολαία σύμφωνα με τις απαντήσεις που έλαβε. Δεν αποτελεί έκπληξη η συνεκτίμηση των αποτελεσμάτων των προηγούμενων ερωτήσεων, διότι οι νέοι είναι σίγουροι για τις ικανότητές τους. Ένα ευρύ φάσμα απαντήσεων προκύπτει στις δηλώσεις σχετικά με τον

αντίκτυπο του άγχους και των εντάσεων και θέλει να είναι ανταγωνιστική; χωρίς ακραίες απαντήσεις, η πλειοψηφία αισθάνεται ότι αντιπροσωπεύεται από αυτές τις επιβεβαιώσεις. Σύμφωνα με την έρευνα, θεωρεί ότι τα νέα άτομα στην Ισπανία δεν είναι καλά στο να δώσουν προτεραιότητα, δεν μπορούν να ελέγξουν τα συναισθήματά τους και να μην ακολουθήσουν τις τάσεις.

- Η έκφραση "Είμαι σίγουρος για τις ικανότητές μου", είναι αρκετά καλή για τη νεολαία της Τουρκίας, διότι χωρίς αυτοπεποίθηση οι νέοι δεν μπορούν να προσληφθούν. "Παίρνω συμβουλές από άλλους" είναι η επόμενη έκφραση που η τούρκικη νεολαία βρίσκεται αρκετά προβαλλόμενη, και πάλι, είναι σημαντικό για την επαγγελματική ζωή. Επίσης, η νεολαία πιστεύει ως επί το πλείστον ότι είναι καλοί στην ιεράρχηση προτεραιοτήτων. Οι νέοι λένε ότι, ενδιαφέρονται επίσης στο να μην δημιουργούν εντάσεις, το οποίο είναι βασικός παράγοντας στην πρόσληψη. Επίσης καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι οι νέοι δεν φαίνεται να απολαμβάνουν τη εργασία. Επιπλέον η νεολαία υποστηρίζει ότι θα ήθελε να ασχολείται με μια μόνο αρμοδιότητα κάθε φορά. Η νεολαία επίσης, βλέπει τον εαυτό της, αλλά όχι προβάλλοντας τον πλήρως και δεν ακολουθούν πιστά την ατζέντα/ τάσεις. Το μεγαλύτερο ποσοστό δεν επηρεάζεται από την το στρες και την ένταση, αλλά υπάρχει και μια μειονότητα που θα πρέπει να λαμβάνετε υπόψιν. Επίσης, πάνω από το μισό του συνόλου υποστηρίζει ότι " Δεν νευριάζω εύκολα" παρόλα αυτά υπάρχουν κάποιοί από αυτούς που νευριάζουν εύκολα. Τέλος, λιγότερο από το μισό του συνόλου είναι εσωστρεφείς άνθρωποι που σε πολλές περιπτώσεις είναι ικανοί να εργαστούν.
- Οι νέοι στην Βουλγαρία δεν είναι εσωστρεφείς άτομα και εκνευρίζονται εύκολα, όπως και η νεολαία της Ισπανίας. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που λήφθηκαν η διαχείρισή συναισθημάτων, να είσαι κοινωνικό άτομο, να δίνεις προσοχή στην εμφάνιση και να βάζεις προτεραιότητες είναι οι δηλώσεις που ανταποκρίνονται περισσότερο στην Βουλγάρικη νεολαία. Η πλειοψηφία αισθάνεται να την αντιπροσωπεύει περισσότερο η διαβεβαίωση σχετικά με το αντίκτυπο του άγχους και των εντάσεων. Σύμφωνα με την έρευνα αποδεικνύεται ότι η Βουλγάρικη νεολαία δεν μπορεί να ελέγξει τα συναισθήματά της.

Αποτελέσματα και συμπεράσματα: Είναι εμφανές ότι οι νέοι στην Βουλγαρία, Ισπανία και Ιταλία δεν είναι πολύ καλοί στο να βάζουν προτεραιότητες, το οποίο είναι μια δεξιότητα, πολύ σημαντική στην αγορά εργασίας. Η ικανότητα να βάζεις προτεραιότητες στα καθήκοντα, θα πρέπει να αναπτυχθεί περαιτέρω μεταξύ των νέων. Οι νέοι από Βουλγαρία, Ελλάδα και Ισπανία δεν αντιπροσωπεύονται από την δήλωση που τους κάνουν εσωστρεφή άτομα και ότι εκνευρίζονται εύκολα. Οι νέοι συμμετέχοντες από Ιταλία, Βουλγαρία και Ελλάδα δεν αντιπροσωπεύονται από την δήλωση που τους θέλει να δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην εμφάνιση τους. Σύμφωνα με την έρευνα φαίνεται ότι οι νέοι στην Βουλγαρία, Τουρκία

και Ισπανία δεν μπορούν να διαχειριστούν εύκολα τα συναισθήματα του. Αυτό είναι ένα προσωπικό χαρακτηριστικό που χρειάζεται βελτίωση μεταξύ των νέων.

6. Αξίες με σεβασμό προς τη δουλειά τους

- Σύμφωνα με τις αξίες σε σχέση με τη δουλειά μπορούμε να δούμε ότι οι νεαροί ερωτηθέντες από την Ελλάδα προτιμούν ευκαιρίες σταδιοδρομίας και προώθησης, καλύτερες οικονομικές συνθήκες καθώς και εργασία που θα μπορούσε να τις βελτιώσει. Όσον αφορά την εκτίμηση και την εκμάθηση ή την απόκτηση εμπειρίας, δήλωσαν ουδέτερες, πράγμα που θα μπορούσε να σημαίνει ότι θα ήθελαν να φτάσουν και τα δύο. Επιπλέον, πολλοί νέοι προτιμούν να εργάζονται χωρίς άγχος και να έχουν καλή αμοιβή. Ωστόσο, πολλοί από αυτούς ανέφεραν την ουδέτερη δήλωση, που σημαίνει ότι πιθανότατα είτε δεν ενδιαφέρονται είτε θα ήθελαν και τα δύο, δηλαδή να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να δουλέψουν χωρίς στρες, αλλά και εκπαίδευση και καλή αμοιβή.
- Τα αποτελέσματα της έρευνας για τις αξίες στην εργασία για τους νέους της Ιταλίας δείχνουν ότι οι νέοι προτιμούν να έχουν ευκαιρίες προώθησης παρά καλές οικονομικές συνθήκες. Οι Ιταλοί νέοι προτιμούν να κερδίζουν πείρα παρά να εκτιμώνται. Επιπλέον, προτιμούν να εργάζονται χωρίς άγχος. Στους νέους αρέσει η ισορροπία μεταξύ της ύπαρξης συμβατής σχέσης με τα διευθυντικά στελέχη και των καλύτερων χρηματοοικονομικών συνθηκών, υπογραμμίζοντας τον τρόπο με τον οποίο η νεολαία είναι καλύτερο να έχει ένα πιο χαλαρό εργασιακό περιβάλλον παρά ένα υψηλό μισθό. Οι νέοι προτιμούν περισσότερο να έχουν ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας παρά μια καλή αμοιβή. Το ιταλικό δείγμα προτιμά να έχει μια δουλειά που τους βελτιώνει, παρά μια δουλειά που δεν είναι απαιτητική. Συνοψίζοντας θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι νέοι της πληροφορικής προτιμούν μια δουλειά με ευκαιρίες προαγωγής και σταδιοδρομίας, μια δουλειά που τους βελτιώνει και ένα χαλαρό εργασιακό περιβάλλον.
- Οι νέοι από την Ισπανία θεωρούν ότι έχουν ευκαιρίες προώθησης, αποκτούν εμπειρία, πρωτοβουλία κατάρτισης, καλές οικονομικές συνθήκες, ευκαιρίες σταδιοδρομίας και κατάρτισης και έχουν δουλειά που τους βελτιώνει ως προτεραιότητες στην εργασία. Έχοντας μια δουλειά που δεν είναι απαιτητική, εκτιμώντας και έχοντας συμβατές σχέσεις με τους διαχειριστές είναι τα λιγότερο αξιολογικά χαρακτηριστικά.
- Μπορούμε να πούμε ότι η νεολαία στην Τουρκία σκέφτεται μακροπρόθεσμα επειδή οι απαντήσεις που έδωσαν αφορούν περισσότερο την προσωπική ανάπτυξη και τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας παρά τις καλές αμοιβές κ.λπ.. Επίσης, δεν θεωρούν ότι το να εκτιμάσαι είναι σημαντικό το οποίο και πρέπει να βελτιωθεί αλλιώς θα γίνουμε απλά εργαζόμενοι που δουλεύουν και δεν απολαμβάνουν.

- Εν ολίγοις, οι νέοι στη Βουλγαρία πιστεύουν ότι οι προοπτικές προώθησης, η απόκτηση εμπειρίας, η εργασία χωρίς άγχος, οι καλύτερες οικονομικές συνθήκες, οι ευκαιρίες σταδιοδρομίας και κατάρτισης και η απασχόληση που τους βελτιώνει είναι οι προτεραιότητες στην εργασία. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που λήφθηκαν, τα χαρακτηριστικά με την μικρότερη αξία είναι η απόκτηση δουλειάς με ελάχιστες απαιτήσεις, να εκτιμάσαι και οι οικονομικές συνθήκες επίσης.

Αποτελέσματα και συμπεράσματα: Σύμφωνα με τις αξίες σε σχέση με τη δουλειά μπορούμε να δούμε ότι οι νέοι ερωτηθέντες από Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Τουρκία και Βουλγαρία προτιμούν ευκαιρίες καριέρας και προώθησης και όχι καλύτερη οικονομική κατάσταση. Ως εκ τούτου, μπορεί να θεωρηθεί ότι προτιμούν μια δουλειά που θα μπορούσε να τους βελτιώσει. Όσον αφορά την εκτίμηση και την εκμάθηση ή την απόκτηση εμπειρίας, οι συμμετέχοντες από Ελλάδα και Ιταλία δήλωσαν ουδέτερες, πράγμα που θα μπορούσε να σημαίνει ότι θα ήθελαν να φτάσουν και τα δύο. Ωστόσο, οι νέοι από Ισπανία, Τουρκία και Βουλγαρία προτιμούν να μαθαίνουν και να αποκτούν εμπειρία αντί να εκτιμώνται. Επιπλέον, πολλοί νέοι από Ελλάδα, Τουρκία και Βουλγαρία προτιμούν να εργάζονται χωρίς άγχος αντί να αναλαμβάνουν πρωτοβουλία. Ωστόσο, ένας μεγάλος αριθμός συμμετεχόντων στην Ιταλία και στην Ισπανία ανέφεραν την ουδέτερη δήλωση, πράγμα που σημαίνει ότι πιθανόν θα ήθελαν και τα δύο, δηλαδή, να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να εργαστούν χωρίς άγχος. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι υπάρχει ισορροπία μεταξύ της ύπαρξης συμβατής σχέσης με τους ανωτέρους και των καλύτερων οικονομικών συνθηκών στην περίπτωση της Ιταλίας, της Ισπανίας και της Βουλγαρίας, υπογραμμίζοντας τον καλύτερο τρόπο για τη νεολαία να έχει ένα πιο χαλαρό εργασιακό περιβάλλον παρά ένα υψηλό μισθό. Οι νέοι της Ελλάδας και της Τουρκίας προτιμούν καλύτερους οικονομικούς όρους αντί να έχουν συμβατές σχέσεις με τους ανωτέρους. Οι νέοι της Ιταλίας και της Βουλγαρίας προτιμούν περισσότερο να έχουν ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας παρά μια καλή αμοιβή. Από την αντίθετη πλευρά είναι η νεολαία σε Ελλάδα και Τουρκία, που αναζητούν μια καλή αμοιβή, παρά ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας. Το δείγμα από όλες τις συμμετέχουσες χώρες προτιμά να έχει μια δουλειά που τους βελτιώνει, παρά μια δουλειά που δεν είναι απαιτητική.

WORTH

II. Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας μεταξύ των εργοδοτών στις χώρες-εταίρους του προγράμματος WORTH

1. Κοινωνικοδημογραφικό προφίλ των ερωτηθέντων

Φύλο

Ο αριθμός των εργοδοτών των ανδρών και των γυναικών που συμμετείχαν στις έρευνες στις χώρες εταίρους είναι αρκετά ισορροπημένος. Πληροφορίες σχετικά με το φύλο των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 7. Το φύλο των εργοδοτών στις διάφορες χώρες

Χώρα	Άντρας	Γυναίκα
Ελλάδα	59 %	41 %
Ιταλία	66 %	34 %
Ισπανία	23 %	77 %
Τουρκία	64 %	26 %
Βουλγαρία	61 %	39 %

Σύμφωνα με τους αριθμούς του Πίνακα 7, το ποσοστό των ανδρών που συμμετείχαν στην έρευνα είναι σχεδόν παρόμοιο σε Ελλάδα, Ιταλία, Τουρκία κα Βουλγαρία. Η μόνη εξαίρεση είναι στην Ισπανία, όπου περισσότερες γυναίκες συμμετείχαν στην έρευνα.

Ηλικία

Πίνακας 8. Ηλικία εργοδοτών στις διάφορες χώρες

Χώρα	Ποσοστά των συμμετεχόντων	Έτος γέννησης
Ελλάδα	15 %	1984
Ιταλία	16 %	1978
Ισπανία	13 %	1971
Βουλγαρία	21 %	1973

Στην Τουρκία οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν καλύπτουν μεγάλη ηλικιακή κλίμακα από 24 έως και 71 έτη. Στην Τουρκία οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες είναι 50-59 με σχεδόν ίση κατανομή των φύλων.

Επίπεδο εκπαίδευσης

Πίνακας 9. Επίπεδο εκπαίδευσης στις διάφορες χώρες

Χώρα	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	Φοίτηση	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό
Ελλάδα	4 %	45 %	44 %	7 %
Ιταλία	29 %	58 %	-	13 %
Ισπανία	-	74 %	23 %	3 %
Βουλγαρία	-	58 %	32 %	10 %

Στην Τουρκία οι ανταποκρίσεις έχουν χωριστεί σε δυο κατηγορίες- με ακαδημαϊκό πτυχίο και χωρίς ακαδημαϊκό πτυχίο. 88 % των εργοδοτών έχει λάβει ακαδημαϊκό πτυχίο (είτε προ, υπό, μεταπτυχιακό ή διδακτορικό), και μόνο 12 % δεν έχει λάβει ακαδημαϊκό πτυχίο και έχει λάβει μόνο πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Θέση εργασίας

Πίνακας 10. Θέση εργασίας εργοδοτών στις διάφορες χώρες

Χώρα	Διευθυντής ανθρωπίνου δυναμικού ή υπεύθυνος διευθυντής προσλήψεων	Γενικός διευθυντής	Ιδιοκτήτης / Μεριδιούχος	Άλλο
Ελλάδα	48%	37%	15%	-
Ιταλία	-	27%	63%	10%
Ισπανία	40%	34 %	3%	23%
Τουρκία	4 %	57 %	39 %	-
Βουλγαρία	50 %	34 %	16 %	-

Χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης

Τα άτομα που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο έχουν λογαριασμούς σε περισσότερες από μία πλατφόρμες κοινωνικών μέσων. Οι οργανισμοί και οι επιχειρηματίες στις διάφορες χώρες, που συμμετέχουν στην έρευνα, δίνουν προτεραιότητα σε επαγγελματικές πλατφόρμες και όχι σε πλατφόρμες επικοινωνίας ή κοινών ενδιαφερόντων.

Πίνακας 11. Χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης στις διάφορες χώρες

Χώρα	Facebook	LinkedIn	Instagram	Twitter	Άλλες / Πλατφόρμες πρόσληψης
Ελλάδα	25 %	26 %	14 %	20 %	15 %
Ιταλία	71 %	26 %	36 %	33 %	29 %
Ισπανία	63 %	66 %	36 %	56 %	36 %
Τουρκία	84 %	59 %	-	70 %	22 %
Βουλγαρία	79 %	84 %	21 %	63 %	82 %

2. Κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από ένα νέο μισθωτό εργαζόμενο

Η ανάλυση των πληροφοριών που παρέχονται στις ερευνητικές εκθέσεις της χώρας σχετικά με 3 δεξιότητες και προσόντα που ένας νεοεισερχόμενος εργαζόμενος απαιτεί για να κρατήσει τη θέση του για μεγάλο χρονικό διάστημα θα μπορούσαν να συνοψιστούν ως εξής:

- Βουλγαρία: Οι πιο επαναλαμβανόμενες ήταν η ευθύνη, οι επικοινωνιακές δεξιότητες και η ομαδική εργασία.
- Τουρκία: Τα αποτελέσματα έχουν δείξει ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες, σύμφωνα με τους επιχειρηματίες, να είναι δημιουργικοί (επίσης καινοτόμοι, περίεργοι και ανοιχτοί στη βελτίωση). Άλλα σημαντικά χαρακτηριστικά είναι η σκληρή δουλειά και η ειλικρίνεια.
- Ισπανία: Ομαδικό πνεύμα, να είναι ευέλικτοι και υπεύθυνοι είναι οι πιο συχνά επαναλαμβανόμενες απαντήσεις.
- Ιταλία: Να είναι ευέλικτοι, να λαμβάνουν ευθύνες και να έχουν την ικανότητα να επιλύουν προβλήματα είναι οι πιο κοινές απαντήσεις.
- Ελλάδα: Η προθυμία, η ευγένεια και η επικοινωνία είναι οι πιο κοινές απαντήσεις.

Αποτελέσματα και συμπεράσματα: Συνοψίζοντας, οι κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται περισσότερο από τους νεοπροσληφθέντες εργαζομένους, σύμφωνα με τους εργοδότες και οι οποίες επαναλαμβάνονται στις διάφορες χώρες, είναι δεξιότητες επικοινωνίας, ευελιξία και ομαδική εργασία. Η υπευθυνότητα είναι βρίσκεται επίσης σε απαντήσεις σε Ισπανία, Ιταλία και Βουλγαρία. Άλλες κοινωνικές δεξιότητες που αναφέρθηκαν στις απαντήσεις των εργοδοτών είναι η επίλυση προβλημάτων, η προθυμία, η ειλικρίνεια, η σκληρή δουλειά, η δημιουργικότητα και η ευγένεια.

3. Αναγκαίες δεξιότητες για τους νέους, σε γενικές θεματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες.

- Οι εκτιμήσεις των εργοδοτών σχετικά με τις δεξιότητες των νέων στην Ελλάδα στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής θεωρούν ότι τα μαθηματικά είναι η ισχυρότερη ικανότητα των νέων. Όσον αφορά την επικοινωνία, το αξιολόγησαν σε ένα καλό και επαρκές επίπεδο. Οι κοινωνικές επιστήμες και η επιστήμη γενικά αναφέρονται με υψηλή εκτίμηση.
- Για το δείγμα της Ιταλίας, οι δεξιότητες των νέων στην αρχή της εργασίας τους είναι γενικές. Οι ικανότητες επικοινωνίας είναι σημαντικές και για τους εργοδότες. Εδώ, οι ικανότητες των μαθηματικών, των επιστημών και των κοινωνικών επιστημών έχουν μεσαία βαθμολογία. Αυτό υπογραμμίζει τον τρόπο με τον οποίο σήμερα η επικοινωνία αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο της καθημερινής και επαγγελματικής ζωής μας.
- Κατά την αξιολόγηση του επιπέδου γνώσης των νέων στην Ισπανία που βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής, η πιο κοινή απάντηση σε όλα τα θέματα που αναφέρονται είναι ότι το επίπεδό τους είναι φυσιολογικό. Οι δεξιότητες επικοινωνίας και το επίπεδο των μαθηματικών θεωρούνται κανονικές από το 46,6% των συμμετεχόντων. Το επίπεδο της επιστήμης θεωρείται το θέμα στο οποίο οι νέοι έχουν ένα καλύτερο επίπεδο γνώσης. Αντίθετα, το επίπεδο γνώσης των κοινωνικών επιστημών είναι το χειρότερο θέμα στην περίπτωση των οργανώσεων, ενώ οι νέοι του έδωσαν το υψηλότερο ποσοστό.
- Σύμφωνα με τις απαντήσεις των επιχειρηματιών, οι νέοι εργαζόμενοι στην Τουρκία έχουν καλύτερες επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες από τα μαθηματικά ή τις δεξιότητες των επιστημών. Παρόλο που υπάρχουν διαφορές στους μέσους όρους των επικοινωνιών και των κοινωνικών δεξιοτήτων μεταξύ των ερευνών για τη νεολαία και τις επιχειρήσεις, οι δύο δεξιότητες είναι κορυφαίες και στις δύο έρευνες. Μπορεί να ειπωθεί ότι οι επιχειρηματίες δεν βλέπουν την επιστημονική ικανότητα της νεολαίας τόσο υψηλή όσο τη βλέπει η νεολαία. Για όλες τις δεξιότητες, οι μέσοι όροι από την έρευνα για τη νεολαία είναι υψηλότεροι από την επιχειρηματική έρευνα.
- Οι αξιολογήσεις των εργοδοτών σχετικά με το επίπεδο γνώσης των νέων στην Βουλγαρία που βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής δείχνουν ότι η συνηθέστερη απάντηση για όλα τα θέματα είναι φυσιολογική. Το επίπεδο γνώσης των Κοινωνικών Επιστημών είναι το χαμηλότερο. Οι μαθηματικές δεξιότητες της νεολαίας στη Βουλγαρία θεωρούνται κανονικές από το 55% των επιχειρηματιών. Σύμφωνα με τους επιχειρηματίες, το επίπεδο της επιστήμης είναι το θέμα στο οποίο οι νέοι έχουν ένα καλύτερο επίπεδο γνώσης.

Αποτελέσματα και συμπεράσματα: Οι εκτιμήσεις των εργοδοτών σχετικά με τις δεξιότητες των νέων σε Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Τουρκία και Βουλγαρία στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής θεωρούν ότι είναι οι επικοινωνιακές δεξιότητες που είναι πολύ σημαντικές για την άποψη των εργοδοτών. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των επιχειρηματιών, οι νέοι εργαζόμενοι σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες έχουν καλές επικοινωνιακές δεξιότητες. Είναι επίσης καλοί στα μαθηματικά και την επιστήμη, με εξαίρεση την νεολαία της Τουρκίας. Η νεολαία της Ισπανίας και της Βουλγαρίας δεν είναι τόσο καλή στις κοινωνικές επιστήμες σε σύγκριση με τη νεολαία της Ελλάδας, της Ιταλίας και της Τουρκίας. Οι επιστημονικές δεξιότητες των νέων είναι επίσης εξαιρετικά εκτιμημένες.

4. Μη επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται στους νέους

- Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της έρευνας από την GR, μπορούμε να συνοψίσουμε ότι η δημιουργικότητα, οι δεξιότητες στις ΤΠΕ και η γραφή των νέων στην Ελλάδα είναι οι ικανότητες με την υψηλότερη βαθμολογία σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των εργοδοτών. Με άλλα λόγια, σήμερα οι εργοδότες πιστεύουν ότι οι νέοι κατέχουν αυτά τα είδη δεξιοτήτων σε πολύ καλό και επαρκές επίπεδο και για παράδειγμα αυτές οι δεξιότητες θα μπορούσαν να διαδραματίσουν ζωτικό ρόλο για τους νέους να βρουν δουλειά ή θα μπορούσαν να τους βοηθήσουν να διατηρήσουν μια θέση εργασίας σε έναν οργανισμό. Επιπλέον, οι εργοδότες θεώρησαν ότι οι νέοι είναι αρκετά ικανοί σε δεξιότητες όπως η ανάληψη ευθυνών, η ξένη γλώσσα, η ακρόαση, οι δεξιότητες παρουσίασης και ο σχεδιασμός. Για τις δεξιότητες της ηγεσίας, της λήψης αποφάσεων, της επικοινωνίας με τους συναδέλφους, του σχεδιασμού, των δεξιοτήτων παρουσίασης και της ανάληψης ευθυνών, υπάρχουν ορισμένοι εργοδότες που ανέφεραν ότι οι νέοι δεν είναι τόσο ικανοί για αυτά τα είδη αρμοδιοτήτων. Τέλος, ορισμένοι από τους εργοδότες δήλωσαν ότι οι νέοι είναι ανεπαρκείς στην επίλυση προβλημάτων, τη λήψη κινδύνων και την τήρηση των προθεσμιών.
- Για το ιταλικό δείγμα, οι πιο σημαντικές δεξιότητες στους νεοπροσληφθέντες εργαζομένους είναι η ακοή, η ανάληψη ρίσκων και η επίλυση προβλημάτων. Επίσης, λαμβάνονται υπόψη η επικοινωνία με τους συναδέλφους, η τήρηση των προθεσμιών και η αυτο-έκφρασή τους. Οι λιγότερο ανεπτυγμένες δεξιότητες είναι η ηγεσία, η αυτοπεποίθηση και η λήψη αποφάσεων. Συγκρίνοντας τα δεδομένα των εργοδοτών με τις απαντήσεις των νέων, βρίσκουμε ομοιότητες και εδώ. Τα υψηλότερα βαθμολογημένα αποτελέσματα των ερευνών των νέων είναι η επικοινωνία με τους συναδέλφους, η τήρηση των προθεσμιών και η ακρόαση. Ακριβώς αφού διαπιστώσουμε ότι η επίλυση προβλημάτων αναγνωρίζεται ως σημαντική δεξιότητα τόσο για τη νεολαία όσο και για

τους εργοδότες. Υπάρχουν επίσης κάποιες διαφορές - για τους εργοδότες είναι σημαντικό ο εργαζόμενος να έχει καλές ικανότητες παρουσίασης, ενώ οι νέοι δεν το ανέφεραν ότι είναι σημαντικό- για τη νεολαία επίσης δεν είναι σημαντική η ανάληψη κινδύνου, ενώ είναι πολύ σημαντικό για τους εργοδότες.

- Τα αποτελέσματα της έρευνας στην Ισπανία δείχνουν ότι οι δεξιότητες ΤΠΕ και οι ξένες γλώσσες είναι οι καλύτερες ικανότητες με περισσότερο από το ήμισυ των απαντήσεων, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδό τους σε αυτόν τον τομέα ικανό ή πολύ ικανό. Αντίθετα, το γράψιμο, η λήψη αποφάσεων καθώς και η ακρόαση είναι οι χειρότερες δεξιότητες από αυτό το δείγμα. Αυτές είναι σημαντικές δεξιότητες, αλλά οι οργανώσεις δεν θεωρούν ότι οι νέοι υπολογίζουν σε αυτές σύμφωνα με τις απαντήσεις που έλαβαν. Οι επικοινωνιακές δεξιότητες όπως η αυτο-έκφραση και η επικοινωνία με τους συναδέλφους θεωρούνται φυσιολογικές σε περισσότερο από το 40% των περιπτώσεων. Οι νεολαία της Ισπανίας δεν θεωρείται καλή στην επικοινωνία, ακόμη και αν θεωρείται απαραίτητο και διευκολύνει τη ζωή τους. Η ανάληψη ευθύνης θεωρείται επίσης φυσιολογική από το 43,3% των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα, αλλά η δεύτερη πιο κοινή επιλογή δεν ήταν τόσο ικανή. Ακόμα και το επίπεδο αυτοπεποίθησης των νέων θεωρείται καλό από το 36,6% των απαντήσεων, οι αποφάσεις λήψης αποφάσεων και οι δεξιότητες ανάληψης κινδύνου έχουν τις χειρότερες απαντήσεις: και στις δύο περιπτώσεις πάνω από το 40% του δείγματος μας θεωρεί τις δεξιότητες των νέων σε αυτούς τους τομείς όχι και τόσο καλές. Μαζί με τις δεξιότητες γραφής και ακρόασης, είναι οι τρεις χειρότερες ικανότητες.
- Οι δεξιότητες ΤΠΕ και η αυτοπεποίθηση είναι οι καλύτερες ικανότητες, σύμφωνα με την έρευνα στην Τουρκία, με περισσότερες από τις μισές απαντήσεις, λαμβάνοντας υπόψη το επίπεδό τους σε αυτόν τον τομέα ικανό ή πολύ ικανό. Η επικοινωνία με τους συναδέλφους είναι μια ικανότητα που διαθέτουν οι νέοι, καθώς και η αυτο-έκφραση, η οποία είναι μια επικοινωνιακή δεξιότητα θεωρείται επίσης μια από τις καλύτερες δεξιότητες που ανήκουν στη νεολαία. Ως εκ τούτου, οι επιχειρηματίες βλέπουν τους νέους ανθρώπους ως καλούς φορείς επικοινωνίας. Αντίθετα, το γράψιμο, η ηγεσία καθώς και η ανάληψη ευθύνης είναι οι χειρότερες δεξιότητες από το δείγμα. Περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες δείχνουν ότι οι ικανότητες γραφής, ακρόασης, προγραμματισμού και διαχείρισης του χρόνου της νεολαίας είναι είτε ανεπαρκείς είτε χρειάζονται βελτίωση. Σύμφωνα με τους επιχειρηματίες, οι νέοι είναι καλοί αποδέκτες κινδύνου, ωστόσο δεν είναι καλοί στο σχεδιασμό. Η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων θεωρείται επίσης φυσιολογική από το 24,1% των συμμετεχόντων στην έρευνα, αλλά η πιο κοινή επιλογή είναι η ανάγκη βελτίωσης με 32,5%. Επιπλέον, οι επιχειρηματίες που πιστεύουν ότι η νεολαία προτιμά καλύτερους οικονομικούς όρους για ευκαιρίες προαγωγής της σταδιοδρομίας έχουν δώσει χαμηλότερες βαθμολογίες για όλες τις μη επαγγελματικές δεξιότητες στη νεολαία.

- Οι καλύτερες ικανότητες στη νεολαία της Βουλγαρίας, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, είναι οι δεξιότητες ΤΠΕ και οι ξένες γλώσσες, οι οποίες θεωρούνται σε ικανό και πολύ ικανό επίπεδο. Αντίθετα, η επίλυση προβλημάτων, η λήψη αποφάσεων καθώς και η ανάληψη κινδύνων είναι οι χειρότερες δεξιότητες των νέων. Οι επικοινωνιακές δεξιότητες όπως η αυτο-έκφραση και η επικοινωνία με τους συναδέλφους θεωρούνται φυσιολογικές σε περισσότερο από το 42% των περιπτώσεων. Το επίπεδο αυτοπεποίθησης των νέων θεωρείται φυσιολογικό από το 39% των απαντήσεων, ενώ οι αποφάσεις λήψης αποφάσεων και ανάληψης κινδύνου έχουν τις χειρότερες απαντήσεις: σε αμφότερες τις περιπτώσεις, περίπου το 37-39% του δείγματος θεωρεί τις δεξιότητες των νέων σε αυτούς τους τομείς όχι και τόσο καλές. Η επίλυση προβλημάτων θεωρείται ότι δεν είναι τόσο καλή από το 47% των συμμετεχόντων. Ο αριθμός αυτός είναι παρόμοιος με εκείνους του πεδίου επικοινωνίας: οι νέοι δεν θεωρούνται προικισμένοι σε αυτές τις περιοχές.

Αποτελέσματα και συμπεράσματα: Σύμφωνα με τους επιχειρηματίες, οι μη επαγγελματικές δεξιότητες των νέων στις συμμετέχουσες χώρες, οι οποίες χαρακτηρίζονται καλύτερα ως ικανότητες, είναι οι δεξιότητες ΤΠΕ και οι ξένες γλώσσες, οι οποίες θεωρούνται σε ικανά ή πολύ ικανά επίπεδα. Μια άλλη δεξιότητα που αξιολογείται ιδιαίτερα είναι οι επικοινωνιακές δεξιότητες των νέων, γεγονός που δείχνει ότι οι επιχειρήσεις πιστεύουν στις ικανότητες των νέων να επικοινωνούν αποτελεσματικά. Η ανάληψη ευθύνης αναφέρεται ως μια καλή βαθμολογία ικανότητας σε Ελλάδα και Βουλγαρία. Ωστόσο, οι δεξιότητες που χρειάζονται βελτίωση από την άποψη των εργοδοτών είναι η ηγεσία, η επίλυση προβλημάτων, η λήψη αποφάσεων, η ανάληψη κινδύνων, η γραφή, ο προγραμματισμός και οι δεξιότητες παρουσίασης. Η διαχείριση του χρόνου και η ανάληψη ευθύνης αναφέρθηκαν στη Τουρκία ως δεξιότητες, οι οποίες χρειάζονται πρόοδο, ενώ η αυτοπεποίθηση είναι απαραίτητη για τη νεολαία της Ιταλίας.

5. Προσωπικά χαρακτηριστικά των νέων που χρειάζονται βελτίωση για καλύτερη απασχολησιμότητα

- Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Ελλάδας, τα προσωπικά χαρακτηριστικά που αντιπροσωπεύουν τους νέους στην αρχή της εργασιακής τους ζωής έχουν αξιολογηθεί από τους εργοδότες με τις δηλώσεις όπως η προσοχή στην εμφάνιση, η καλή διαχείρισή σε πολλαπλές εργασίες, η αποφυγή δημιουργίας εντάσεων, να είναι ανταγωνιστική ως πολύ ικανή για τους νέους. Επιπλέον, δηλώσεις όπως η απόλαυση εργασίας, η παρακολούθηση των ειδήσεων, ο έλεγχος των συναισθημάτων, η λήψη συμβουλών από άλλους θεωρούνται από τους εργοδότες επαρκείς για τους νέους. Αντίθετα, οι εργοδότες ανέφεραν ότι οι νέοι είναι συχνά εσωστρεφείς και γίνονται γρήγορα θυμωμένοι. Τέλος, υπάρχουν επίσης ορισμένοι εργοδότες που ανέφεραν ότι οι νέοι μπορούν εύκολα να επηρεαστούν από το άγχος και την ένταση. Σε γενικές γραμμές, οι εργοδότες φαίνεται

να έχουν καλή εικόνα για τα χαρακτηριστικά των νέων που αναζητούν θέση εργασίας ή απλά θέλουν να διατηρήσουν τη δουλειά τους μέσα σε έναν οργανισμό ή μια εταιρεία. Οι εργοδότες ανέφεραν ότι οι νέοι δεν εκπροσωπούνται με τη δημιουργία εντάσεων, την ανταγωνιστικότητά τους και τη λήψη συμβουλών από άλλους.

- Οι Ιταλικές επιχειρήσεις πιστεύουν ότι οι νέοι είναι ικανοί στη διαχείριση πολλαπλών εργασιών, είναι εντάξει στη λήψη συμβουλών από τους άλλους και ότι τους αρέσει να εργάζονται. Η άποψη των νέων δεν είναι τόσο διαφορετική. Αισθάνονται ότι εκπροσωπούνται περισσότερο από τις επιλογές 'είμαι ένα κοινωνικό πρόσωπο' και 'προσπαθώ να μην δημιουργήσω ένταση'. Από την άλλη πλευρά, οι περισσότεροι από τους εργοδότες - που απολαμβάνουν εργασία - έχουν επίσης ένα υψηλό ποσοστό στον ίδιο πίνακα από τη νεολαία, έτσι μπορούμε να πούμε ότι έχουν παρόμοια άποψη για τους νέους και επίσης ότι οι εργοδότες έχουν εμπιστοσύνη στις αρμοδιότητες της νεολαίας. Από την άποψη των εργοδοτών, οι νέοι δεν εκπροσωπούνται από τις δηλώσεις τους ότι είναι εσωστρεφείς άνθρωποι και γίνονται θυμωμένοι γρήγορα.
- Οι οργανώσεις της ES θεωρούν ότι οι νέοι είναι κοινωνικοί, σίγουροι για τις ικανότητές τους, δίνουν προσοχή στο ντύσιμο, είναι ικανοί στο multitasking και σχετικά ανταγωνιστικοί με σχεδόν το 45% των απαντήσεων σε όλες τις περιπτώσεις. Αντίθετα, οι εσωστρεφείς άνθρωποι, οι οποίοι επηρεάζονται εύκολα από το άγχος και την ένταση και δεν προσπαθούν να δημιουργήσουν ένταση, είναι οι δηλώσεις που αντιπροσωπεύουν χειρότερα τη νεολαία σύμφωνα με το 33,3% των λαμβανομένων απαντήσεων. Συγκρίνοντας το μέσο σκορ των χαρακτηριστικών που χρειάζονται κάποια βελτίωση, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τόσο οι επαγγελματίες όσο και οι ίδιοι οι νέοι συμφωνούν στο γεγονός ότι οι νέοι δεν είναι εσωστρεφείς άνθρωποι ή άνθρωποι που θυμούνται γρήγορα. Από την άλλη πλευρά, συμφωνούν επίσης να εξετάσουν τους νέους ανθρώπους που είναι κοινωνικοί και ικανοί σε πολλαπλές εργασίες. Ως κύρια διαφορά, η οργάνωση διαφωνεί με τη δήλωση των νέων που δεν επηρεάζονται εύκολα από το στρες και την ένταση και θεωρούν ότι αντιπροσωπεύονται καλά από τη δήλωση που τους θέλει να δίνουν προσοχή στη εμφάνιση τους. Οι οργανώσεις της Ισπανίας θεωρούν ότι οι νέοι δεν είναι εσωστρεφείς άνθρωποι και δεν επηρεάζονται εύκολα από το άγχος και την ένταση.
- Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις των επιχειρηματιών της Τουρκίας, οι νέοι δίνουν προσοχή στις εμφανίσεις τους και είναι κοινωνικοί και εσωστρεφείς. Από την άλλη πλευρά γίνονται γρήγορα θυμωμένοι. Η έρευνα δείχνει επίσης ότι οι νέοι άνθρωποι είναι εσωστρεφείς και με αυτοπεποίθηση στις ικανότητές τους. Οι επιχειρηματίες πιστεύουν ότι οι νέοι δεν απολαμβάνουν την εργασία, μόνο το 2,4 % των συμμετεχόντων ανταποκρίνεται με 'πολύ ικανοποιητικό'. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα η εργασία υπό συνθήκες άγχους και στρες και ο έλεγχος συναισθημάτων είναι ακόμη κάποιες αδυναμίες των νέων. Η δεξιότητα στην οποία υστερούν περισσότερο οι νέοι είναι η

απόλαυση της εργασίας με ποσοστό 13,7 % του συνόλου των ανταποκρίσεων. Οι επιχειρηματίες αναφέρουν ότι το multitasking και η εργασία υπό συνθήκη άγχους και στρες είναι δεξιότητες που οι νέοι υστερούν.

- Οι οργανώσεις της Βουλγαρίας θεωρούν ότι οι νέοι είναι κοινωνικοί, θυμώνουν γρήγορα και αρέσει να είναι ανταγωνιστικοί με σχεδόν το 47% των απαντήσεων σε όλες τις περιπτώσεις. Από τη άλλη, το να είσαι εσωστρεφής άνθρωπος, να επηρεάζεσαι εύκολα από το άγχος και τις εντάσεις, να λαμβάνεις συμβουλές από άλλους, να μην προσπαθείς να δημιουργείς εντάσεις και αν είσαι καλή στη δημιουργία προτεραιοτήτων είναι οι δηλώσεις που δεν ανταποκρίνονται θετικά σχετικά με την νεολαία από τις απαντήσεις που έχουν ληφθεί. Επιπλέον οι οργανισμοί πιστεύουν ότι οι νέοι δεν μπορούν να θέσουν προτεραιότητες και δεν μπορούν αν διαχειριστούν τα συναισθήματα τους. Οι οργανισμοί επίσης δηλώνουν ότι οι νέοι δεν αντιπροσωπεύονται από την δήλωση “ λαμβάνω συμβουλές από άλλους” και εύκολα επηρεάζονται από το στρες και τις εντάσεις.

Αποτελέσματα και συμπεράσματα: Μπορούμε να συνοψίσουμε ότι, σύμφωνα με τους επιχειρηματίες, τα προσωπικά χαρακτηριστικά των νέων στις συμμετέχουσες χώρες που χρειάζονται βελτίωση είναι η ιεράρχηση προτεραιοτήτων, η λήψη συμβουλών από άλλους, η ανταγωνιστικότητα, η μη εσωστρέφεια, η εύκολη εξαγρίωση και η εύκολη επιρροή από το άγχος και την ένταση. Σε γενικές γραμμές, οι οργανώσεις πιστεύουν ότι οι νέοι δεν μπορούν να ελέγξουν τα συναισθήματά τους, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Τουρκίας και της Βουλγαρίας. Η νεολαία επηρεάζεται εύκολα από το άγχος και την ένταση σε Βουλγαρία, Τουρκία, Ισπανία και Ελλάδα. Η νεολαία των Ελλάδα, Ισπανία, Τουρκία και Βουλγαρία δεν αισθάνεται ότι αντιπροσωπεύεται από τη δήλωση που θέλει να είναι ένα εσωστρεφές πρόσωπο.

6. Αξίες με σεβασμό προς τη δουλειά τους

- Σύμφωνα με τις απαντήσεις των Ελλήνων εργοδοτών, οι νέοι είναι πιο κοντά σε αξίες όπως οι οικονομικές συνθήκες, τους αρέσει να εργάζονται χωρίς άγχος και θέλουν επίσης μια δουλειά που θα μπορούσε να τους εξελίξει. Όσον αφορά τις εκτιμήσεις, για την εκμάθηση ή την απόκτηση εμπειρίας, οι εργοδότες ανέφεραν τη μέση δήλωση για τους νέους. Είναι σημαντικό να δηλωθεί, ότι, οι εργοδότες πιστεύουν ότι οι νέοι δίνουν μικρή σημασία στην ανάληψη πρωτοβουλιών και στην ύπαρξη συμβατών σχέσεων με τους διαχειριστές.
- Οι εργοδότες στην Ιταλία πιστεύουν ότι οι νέοι προτιμούν μια καλύτερη οικονομική κατάσταση από ό, τι ευκαιρίες προώθησης, εντελώς αντίθετο από αυτό που σκέφτονται οι νέοι. Οι νέοι προτιμούν να κάνουν πρακτικές για να αποκτήσουν εμπειρία. Μεταξύ της ανάληψης πρωτοβουλίας και της εργασίας χωρίς άγχος, οι εργοδότες λένε ότι οι νέοι

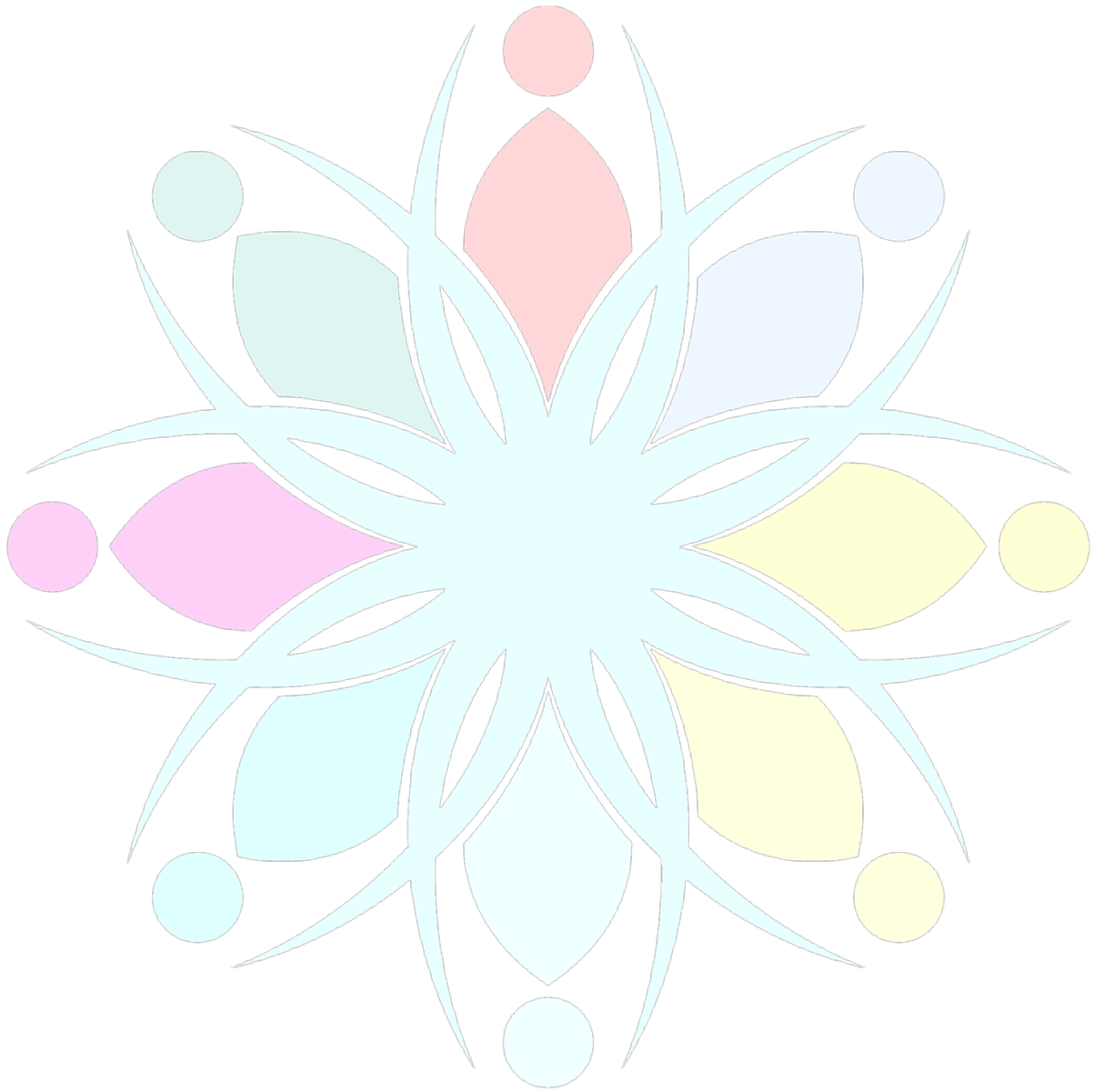
προτιμούν να μένουν στη μέση. Οι νέοι προτιμούν να έχουν ισορροπία μεταξύ της ύπαρξης συμβατής σχέσης με τους διαχειριστές και μιας καλύτερης οικονομικής κατάστασης, αλλά για τους εργοδότες δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι νέοι προτιμούν τη δεύτερη. Όπως και στο πρώτο ζευγάρι, αυτό δείχνει και πάλι πώς οι εργοδότες πιστεύουν ότι οι νέοι προτιμούν μια πιο "καλή αμοιβή" από ότι "ευκαιρίες σταδιοδρομίας", αλλά για τους νέους είναι το αντίθετο. Οι εργοδότες στην Ιταλία είναι σίγουροι ότι οι νέοι προτιμούν μια δουλειά που τους εξελίσσει περισσότερο από ότι μια εργασία που δεν είναι απαιτητική και οι νέοι συμφωνούν με αυτό.

- Σύμφωνα με τις απαντήσεις της έρευνας στους οργανισμούς της ΕΕ, θεωρούν ότι οι οικονομικές καταστάσεις, η εκτίμηση τους, η ύπαρξη καλών συνθηκών, οι ευκαιρίες κατάρτισης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας και μια εργασία που τους εξελίσσει, αποτελεί προτεραιότητα στην εργασία, ενώ οι νέοι άνθρωποι δεν συμφωνούν με τα δύο πρώτα, και θεωρούν σημαντικότερες τις ευκαιρίες προώθησης και την απόκτηση εμπειρίας παρά τις οικονομικές καταστάσεις και το να εκτιμώνται.
- Οι περισσότεροι επιχειρηματίες στην Τουρκία (76,5%) πιστεύουν ότι οι νέοι προτιμούν καλύτερες συνθήκες. Οι απαντήσεις από τους επιχειρηματίες και τους νέους είναι πολύ διαφορετικές μεταξύ τους, καθώς σχεδόν οι μισοί από τους νέους πιστεύουν ότι οι ευκαιρίες καριέρας / προώθησης είναι πιο σημαντικές από ό, τι οι χρηματοπιστωτικές συνθήκες, αντίθετα, το ήμισυ περίπου των επιχειρηματιών πιστεύουν ότι οι νέοι προτιμούν κάποια καλύτερη οικονομική κατάσταση. Σύμφωνα με τις απαντήσεις της έρευνας, το να υπάρχει η εκτίμηση, θα ήταν πιο σημαντικό με το 44,3% των απαντήσεων, παρά να μάθουν ή να αποκτήσουν εμπειρία. Περισσότεροι από τους μισούς επιχειρηματίες (52,2%) πιστεύουν ότι οι νέοι θα προτιμούσαν να εργάζονται χωρίς άγχος για να αναλάβουν κάποια πρωτοβουλία. Με μια τεράστια διαφορά, οι οργανώσεις που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, θεωρούν ότι η ύπαρξη καλύτερων οικονομικών συνθηκών θα ήταν πιο σημαντικό για τους νέους με 50% των απαντήσεων υπέρ αυτού, αντί να έχουν μια συμβατή σχέση με τους διαχειριστές (13,8%). Το 65,5% των επιχειρηματιών που συμμετέχουν στην έρευνα πιστεύουν ότι η καλή αμοιβή θεωρείται προτεραιότητα από τους νέους αντί της κατάρτισης και των ευκαιριών σταδιοδρομίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι το 56,7% των επιχειρηματιών και οι εκπρόσωποι που απάντησαν θεωρούν ότι οι νέοι εκτιμούν περισσότερο το να έχουν μια μη απαιτητική δουλειά παρά μια δουλειά που βελτιώνει και μαθαίνει νέες ικανότητες (17,9%).
- Επιλέγοντας μεταξύ οικονομικών συνθηκών και ευκαιριών σταδιοδρομίας / προώθησης: το 45% του δείγματος στην Βουλγαρία, θεωρεί ότι η οικονομική πτυχή θα ήταν προτεραιότητα για τους νέους σε αυτή την περίπτωση. Σύμφωνα με τις απαντήσεις της έρευνας, η εκτίμηση είναι πιο σημαντική με το 39% των απαντήσεων υπέρ της, αντί της μάθησης ή της απόκτησης εμπειρίας. Οι οργανισμοί θεωρούν ότι οι νέοι άνθρωποι θα

δώσουν προτεραιότητα στην κατοχή θέσης εργασίας στην οποία αναγνωρίζεται η εργασία τους, παρά να έχουν κάποια εμπειρία μάθησης. Μια προτεραιότητα για τους νέους σύμφωνα με τον οργανισμό είναι να έχουν την ευκαιρία να αναλάβουν κάποια πρωτοβουλία με το 37% των απαντήσεων προς αυτό, αντί να δουλεύουν χωρίς άγχος. Οι οργανισμοί που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο θεωρούν ότι έχουν μια συμβατή σχέση με τους διευθυντές (32%) που είναι πιο σημαντικό για τους νέους, αντί για καλύτερες οικονομικές συνθήκες. Η οικονομική άποψη παραμένει στην άκρη, και οι ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας θεωρούνται προτεραιότητα για τους νέους με 32% των απαντήσεων να το υποστηρίζει. Επίσης, η ύπαρξη μιας καλής αμοιβής είναι μια αξία για αυτούς, αλλά οι ευκαιρίες για μια καριέρα προτιμώνται. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι το 39% των εκπροσώπων των οργανώσεων που απάντησαν, θεωρούν ότι οι νέοι εκτιμούν περισσότερο την ύπαρξη μιας καλύτερης δουλειάς που τους εξελίσει και τους μαθαίνει νέες ικανότητες, αντί να έχουν κάποια δουλειά που δεν είναι απαιτητική. Στους οργανισμούς της Βουλγαρίας εκτιμούν ότι οι οικονομικές καταστάσεις, η ύπαρξη εκτίμησης, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η ύπαρξη συμβατών σχέσεων με τα διευθυντικά στελέχη, οι ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας και μια δουλειά που τους βελτιώνει είναι προτεραιότητα στην εργασία.

Συνέπειες και συμπεράσματα: Για να συνοψίσουμε την ενότητα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργοδοτών σχετικά με τις αξίες σε σχέση με την εργασία διαπιστώνουμε ότι οι νέοι ερωτηθέντες στην Ελλάδα, στην Ιταλία, στην Ισπανία, στην Τουρκία και στην Βουλγαρία προτιμούν τις καλύτερες οικονομικές συνθήκες παρά τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και προώθησης. Ως εκ τούτου, μπορεί να θεωρηθεί ότι οι επιχειρηματίες πιστεύουν ότι οι νέοι ενδιαφέρονται περισσότερο για έναν καλό μισθό. Όσον αφορά την εκτίμησή τους και τη μάθηση ή την απόκτηση εμπειρίας, οι συμμετέχοντες από την Ελλάδα και την Ιταλία δήλωσαν ουδέτεροι, πράγμα που θα μπορούσε να σημαίνει ότι θα ήθελαν να φτάσουν και τα δύο. Ωστόσο, οι νέοι από την Ισπανία, την Τουρκία και την Βουλγαρία προτιμούν να υπάρχει εκτίμηση παρά να αποκτήσουν εμπειρία. Επιπλέον, οι νέοι από την Ελλάδα και την Τουρκία προτιμούν να εργάζονται χωρίς άγχος αντί να αναλαμβάνουν κάποια πρωτοβουλία. Ωστόσο, ένας μεγάλος αριθμός συμμετεχόντων από την Ισπανία και την Βουλγαρία, προτιμούν να αναλαμβάνουν κάποια πρωτοβουλία, ενώ οι νέοι από την Ιταλία ανέφεραν την ουδέτερη δήλωση για αυτό το ζευγάρι. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι η συμβατή σχέση με τους διαχειριστές είναι η δήλωση, η οποία προτιμάται στην Ισπανία και στην Βουλγαρία, ωστόσο, οι νέοι συμμετέχοντες από Ελλάδα, Ιταλία και Τουρκία προτιμούν καλύτερους οικονομικούς όρους στην περίπτωση αυτή. Οι νέοι στην Ισπανία και στην Βουλγαρία προτιμούν περισσότερο να έχουν ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας παρά μια καλή αμοιβή. Από την αντίθετη πλευρά είναι η νεολαία της Ιταλίας και της Τουρκίας, που αναζητούν μια καλή αμοιβή, παρά ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας. Για αυτό το ζευγάρι, η νεολαία της Ελλάδας δήλωσε ουδέτερη. Οι νέοι από τις χώρες Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Βουλγαρία προτιμούν να έχουν μια δουλειά που τους

εξελίσσει και όχι μια δουλειά που δεν είναι απαιτητική, ενώ οι νέοι της Τουρκίας προτιμούν μια δουλειά που δεν είναι απαιτητική, σύμφωνα με την άποψη των εργοδοτών.



WORTH

III. Συμπεράσματα

1. Συμπεράσματα για την Ελλάδα

Με βάση την ανάλυση των αποτελεσμάτων στην Ελλάδα, σύμφωνα με τις απαντήσεις των νέων, χρειάζονται περαιτέρω εργασιακή εξέλιξη και μπορεί επίσης να χρειαστούν περισσότερη κατάρτιση για την ενίσχυση των μη επαγγελματικών δεξιοτήτων όπως η ηγεσία, η διαχείριση του χρόνου και ο προγραμματισμός. Οι νέοι δεν αισθάνονται σίγουροι για τις δεξιότητες, οπότε πρέπει να τις βελτιώσουν, καθώς αυτές οι δεξιότητες είναι βασικές δραστηριότητες για τη λειτουργία μιας επιχείρησης. Επιπλέον, οι μη επαγγελματικές δεξιότητες είναι κατάλληλες για τους νέους στο πρώτο στάδιο της καριέρας τους, βοηθώντας τους να βρουν μια εργασία πιο εύκολα και για να αυξήσουν τις ευκαιρίες για την διατήρηση των υπάρχοντων θέσεων εργασίας τους.

Όσον αφορά τα προσωπικά χαρακτηριστικά των νέων στην Ελλάδα και λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις τους, είναι πολύ σημαντικό για αυτούς να είναι πιο ανταγωνιστικοί, να αισθάνονται πιο σίγουροι για τις ικανότητές τους, επίσης θα είναι σημαντικό να λαμβάνουν συμβουλές από άλλους, θα πρέπει να μάθουν πώς να ελέγχουν τα συναισθήματά τους ειδικά σε ένα χώρο εργασίας και είναι επίσης σημαντικό να μην επηρεάζονται από το άγχος και την ένταση, προκειμένου να αντιμετωπίζουν δύσκολες και πιεστικές συνθήκες που απαιτούν άτομα με ισχυρή προσωπικότητα.

Σύμφωνα με την έρευνα στην Ελλάδα, είναι επίσης πολύ σημαντικό οι νέοι να προτιμούν να εργάζονται χωρίς άγχος και να αρχίζουν να είναι πιο ενεργοί σε έναν οργανισμό, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες και περισσότερες ευθύνες. Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι προτιμότερα από τους εργοδότες και αποδεικνύουν ότι ένα άτομο έχει έντονη προθυμία και επιμονή, διευκολύνοντας τους νέους να βρουν δουλειά. Τέλος, χωρίς καμία αμφιβολία, οι νέοι πρέπει να ενδιαφέρονται περισσότερο για την προσωπική τους ανάπτυξη, την εκπαίδευσή τους και την κατάρτιση τους, να αποκτήσουν γνώσεις και εμπειρίες που θα ενισχύσουν τις ικανότητές τους.

Όσον αφορά τις απαντήσεις των εργοδοτών στην Ελλάδα, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι μη επαγγελματικές δεξιότητες όπως ο σχεδιασμός, η λήψη αποφάσεων, η ανάληψη κινδύνων, η επίλυση προβλημάτων και η ηγεσία πρέπει να ενισχυθούν για τους νέους. Συγκεκριμένα, και οι δύο ομάδες συμφωνούν ότι η ηγεσία είναι κάτι που οι νέοι δεν γνωρίζουν.

Οι νέοι στην Ελλάδα, πρέπει να είναι πιο κοινωνικοί και δεν πρέπει να είναι εσωστρεφείς. Είναι επίσης σημαντικό για αυτούς να αποφεύγουν την ένταση και το άγχος σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργοδοτών. Πρέπει να ασκούν τον εαυτό τους σε πολλαπλές εργασίες, να

εργάζονται χωρίς άγχος που θα τους βοηθήσουν να είναι καλύτεροι στην εργασία τους, να επιτύχουν καλύτερα αποτελέσματα διαχείρισης του χρόνου, να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους, να μειώσουν τις προθέσεις τους να αποχωρήσουν από μια θέση εργασίας, να αυξήσουν την εργασιακή τους ικανοποίηση και την αφοσίωση τους στην δουλειά.

2. Συμπεράσματα για την Ιταλία

Από την ανάλυση της Ιταλίας, προκύπτει ότι οι απόψεις των δύο δειγμάτων, των νέων και των εργοδοτών, είναι παρόμοιες. Στις περισσότερες περιπτώσεις η διαφορά οφείλεται στην έλλειψη επικοινωνίας ή επίγνωσης μεταξύ τους. Η αντίληψη που έχουν οι εργοδότες, είναι εντελώς διαφορετική από αυτή που δήλωσε ο νέος που ερωτήθηκε. Αυτό θα μπορούσε να οφείλεται στην έλλειψη γνώσης της πραγματικής κατάστασης από την πλευρά των εργοδοτών ή / και στην εμπειρία που είχαν με τους υπαλλήλους τους.

Είναι αξιοσημείωτο, το ότι οι νέοι όταν πρέπει να σκέπτονται ως ένα άτομο, λένε ότι είναι καλοί (για παράδειγμα) στην επικοινωνία με τους συναδέλφους τους, αλλά όταν πρέπει να σκεφτούνε όλο το δείγμα των νέων, θεωρούν ότι η επικοινωνία με τους συνεργάτες δεν είναι τόσο καλή. Αυτό δείχνει πώς θα μπορούσε να παραμορφωθεί η αυτογνωσία μας, και τις ανάγκες της μεγαλύτερης επικοινωνίας μεταξύ των νέων.

Σήμερα, η ευελιξία είναι μία από τις σημαντικότερες δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ένας εργαζόμενος, και με ένα συνδυασμό των επικοινωνιακών, των τεχνικών ικανοτήτων και των soft skills, οι νέοι θα μπορούσαν να αυξήσουν τη δυνατότητα τους, να βρουν μια μακροχρόνια δουλειά και να βελτιώσουν και την επικοινωνία με τους εργοδότες και τους άλλους φορείς του κόσμου των επιχειρήσεων.

3. Συμπεράσματα για την Ισπανία

Η εθνική έρευνα στην Ισπανία δείχνει ουσιαστικές διαφορές στην άποψη και των δύο μερών σε σχέση με την κατάσταση και δημιουργεί επίσης κάποιες ανησυχίες σχετικά με την έλλειψη δεξιοτήτων μακρόχρονης απασχολησιμότητας των νέων. Η πρώτη κύρια διαφορά αφορά την αντίληψη του επιπέδου γνώσης των νέων σε επικοινωνιακές δεξιότητες: μαζί με την κοινωνική επιστήμη αυτές οι ικανότητες αξιολογούνται περισσότερο αρνητικά από άλλα θέματα από οργανισμούς.

Το επίπεδο γνώσεων σχετικά με τα κύρια θέματα, αυτά που μαθαίνουν στα εκπαιδευτικά κέντρα δεν θεωρούνται αδύναμα, αλλά οι επικοινωνιακές ικανότητες και τα soft skills, λείπουν. Επομένως, δεν είναι το τεχνικό εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι νέοι σύμφωνα με τους επαγγελματίες. Ωστόσο, μπορούν επίσης να εκπαιδευτούν για να βελτιώσουν αυτές τις συγκεκριμένες δεξιότητες.

Όσον αφορά τις μη επαγγελματικές δεξιότητες, οι δεξιότητες ΤΠΕ και οι ξένες γλώσσες θεωρούνται ως οι ισχυρότερες δεξιότητες των νέων από οργανώσεις, ενώ οι ίδιοι οι νέοι θεωρούν την ακρόαση, την επικοινωνία, την ανάληψη ευθύνης και την τήρηση των προθεσμιών ως τα ισχυρότερα σημεία τους.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που λήφθηκαν, και τα δύο μέρη συμφωνούν να οριστούν οι νέοι που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό ως κοινωνικοί και εξωστρεφείς άνθρωποι που προσπαθούν να μην δημιουργούν ένταση και να μην θυμώνουν εύκολα. Οι οργανώσεις στην Ισπανία, από την πλευρά τους, θεωρούν ότι δεν είναι καλοί στην αντιμετώπιση του άγχους και της έντασης, αλλά ούτε καλοί και στον έλεγχο των συναισθημάτων τους, ούτε στο να δίνουν προτεραιότητα.

Και τα δύο τμήματα της Ισπανίας, καταλήγουν σε κάποια συμφωνία σχετικά με τις αξίες των νέων στην εργασία: δίνουν προτεραιότητα στην ύπαρξη καλών οικονομικών συνθηκών αντί να έχουν συμβατές σχέσεις με τους διευθυντές. Η απόκτηση ευκαιριών κατάρτισης και σταδιοδρομίας έχει μεγαλύτερη σημασία από το να έχεις καλές αμοιβές και έχοντας επίσης μια δουλειά που τους εξελίσει είναι πιο σημαντικό από μια μη απαιτητική θέση.

Παρ' όλα αυτά, οι νέοι προτιμούν τις ευκαιρίες προώθησης και όχι τις οικονομικές συνθήκες, ενώ οι οργανισμοί αντιλαμβάνονται το αντίθετο. Ομοίως, οι οργανώσεις θεωρούν ότι οι νέοι δίνουν προτεραιότητα στην εκτίμησή, παρά στην απόκτηση εμπειρίας, ενώ οι νέοι δήλωσαν το αντίθετο.

Συμπεράσματα για την Τουρκία

Όσον αφορά την εθνική έρευνα στην Τουρκία, υπάρχουν κάποιες διαφορές στην άποψη των νέων και των επιχειρηματιών, ωστόσο και οι δύο πλευρές συμφώνησαν ότι οι σκληρά εργαζόμενοι, οι ειλικρινείς, οι ενημερωμένοι, οι δημιουργικοί, οι υπεύθυνοι και αυτοί που απολαμβάνουν την εργασία τους είναι οι πιο απαιτούμενες δεξιότητες που πρέπει να έχει κάποιος για να διατηρήσει τη δουλειά του. Οι επιχειρηματίες πιστεύουν ότι ο σημαντικότερος παράγοντας είναι ότι είναι δημιουργικοί, καινοτόμοι και ανοιχτοί στη βελτίωση. Ως εκ τούτου, θέλουν οι νέοι να έχουν την ικανότητα να φέρνουν την καινοτομία στις επιχειρήσεις τους και να σκέπτονται διαφορετικά.

Και τα δύο μέρη των δημοσκοπήσεων στην Τουρκία, συμφωνούν ότι οι δεξιότητες επικοινωνίας και οι δεξιότητες κοινωνικής επιστήμης είναι οι καλύτερες ικανότητες των νέων σε γενικούς θεματικούς τομείς. Συμφωνούν επίσης ότι οι μαθηματικές δεξιότητες των νέων πρέπει να βελτιωθούν.

Όσον αφορά τις μη επαγγελματικές δεξιότητες, οι ικανότητες επικοινωνίας με τον συνάδελφο, η αυτοπεποίθηση, η αυτοεκδήλωση, η λήψη αποφάσεων και η προθεσμία συνάντησης θεωρούνται οι ισχυρότερες δεξιότητες των νέων τόσο από τους επιχειρηματίες όσο και από τους ίδιους τους νέους. Ενώ οι νέοι θεωρούν ότι η ακρόαση, η δημιουργικότητα, η επικοινωνία, η ανάληψη ευθυνών και οι ικανότητες επίλυσης προβλημάτων είναι τα ισχυρότερα σημεία τους, οι επιχειρηματίες δεν συμφωνούν σε αυτό. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που έλαβαν τόσο οι εργοδότες όσο και οι νέοι, η ξένη γλώσσα θεωρείται το πιο αδύναμο σημείο των νέων. Η ηγεσία, ο σχεδιασμός και η ανάληψη κινδύνου είναι οι άλλες δεξιότητες που οι νέοι είναι λιγότερο καλοί. Υπάρχει συμφωνία για το γεγονός ότι υπάρχουν ορισμένοι τομείς βελτίωσης που θα μπορούσαν να αυξήσουν την απασχολησιμότητά της νεολαίας. Οπότε υπάρχει η δυνατότητα εργασίας πάνω τους μέσω ειδικής κατάρτισης.

Και τα δύο τμήματα στην Τουρκία, συμφωνούν σχετικά με τις αξίες των νέων στην εργασία: δίνουν προτεραιότητα στην ύπαρξη εκτίμησης και όχι στην απόκτηση εμπειρίας. Έχουν προτίμηση στην εργασία χωρίς πίεση, και στην ανάληψη πρωτοβουλίας το οποίο είναι ένα άλλο σημείο για συμφωνία. Τα αποτελέσματα έδειξαν επίσης, ότι και οι δύο πλευρές, θεωρούν τον καλύτερο μισθό πιο σημαντικό από το να έχουν μια συμβατή σχέση με τους διαχειριστές.

Ωστόσο, οι νέοι και οι επιχειρηματίες δεν συμφωνούν σε ορισμένες πτυχές όπως: οι επιχειρηματίες ανέφεραν ότι οι νέοι θα προτιμούσαν οικονομικές συνθήκες για ευκαιρίες σταδιοδρομίας / προώθησης, αντίθετα οι νέοι θα προτιμούσαν να κάνουν το αντίθετο. Αν και η νεολαία δίνει προτεραιότητα σε μια δουλειά που τους εξελίσει σε μια μη απαιτητική δουλειά, οι επιχειρηματίες δεν σκέφτονται με τον ίδιο τρόπο.

5. Συμπεράσματα για την Βουλγαρία

Η εθνική έρευνα της Βουλγαρίας δείχνει ότι, σύμφωνα με τις δεξιότητες και τα προσόντα, ένας νέος μισθωτός που απαιτεί να κρατήσει τη θέση του για μεγάλο χρονικό διάστημα, η απάντηση του για τα προσόντα είναι ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η υπομονή και η διαχείριση των συγκρούσεων βρίσκονται στην κορυφή της λίστας. Οι οργανισμοί απαντούν επίσης ότι οι δεξιότητες επικοινωνίας είναι επίσης σημαντικές για τη διατήρηση μιας θέσης για μεγάλο χρονικό διάστημα, καθώς η ευθύνη και η ομαδική εργασία έχουν επίσης επαναληφθεί στις απαντήσεις.

Οι νέοι στην Βουλγαρία αισθάνονται εμπιστοσύνη στο επίπεδο γνώσης τους σχετικά με τις δεξιότητες επικοινωνίας, ωστόσο, οι απαντήσεις αλλάζουν εντελώς στην περίπτωση των μαθηματικών, το οποίο είναι το θέμα με το χαμηλότερο σκορ. Κατά την αξιολόγηση του επιπέδου γνώσης των νέων που βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής, ο τομέας με το χαμηλότερο επίπεδο γνώσης είναι οι Κοινωνικές Επιστήμες στην περίπτωση των οργανισμών.

Όσον αφορά τις μη επαγγελματικές δεξιότητες, οι δεξιότητες ΤΠΕ και οι ξένες γλώσσες είναι οι ισχυρότερες δεξιότητες των νέων από τους οργανισμούς, ενώ οι νέοι πιστεύουν ότι η ακρόαση, η επικοινωνία και η ανάληψη ευθύνης είναι οι ισχυρότερες πλευρές τους.

Οι οργανισμοί σηματοδότησαν ως αδύναμο σημείο την επίλυση των προβλημάτων, τη λήψη αποφάσεων και τη ανάληψη κινδύνων, ως δεξιότητες που χρειάζονται βελτίωση. Ωστόσο, οι νέοι θεωρούν την αδύναμη πλευρά τους την ικανότητα γραφής και διαχείρισης του χρόνου.

Υπάρχει συμφωνία για το γεγονός ότι υπάρχουν ορισμένοι τομείς βελτίωσης που θα μπορούσαν να αυξήσουν την απασχολησιμότητά των νέων. Συνεπώς, υπάρχει η δυνατότητα εργασίας πάνω τους μέσω ειδικής κατάρτισης.

Οι νέοι στην Βουλγαρία είναι κοινωνικά πρόσωπα, τα οποία δίνουν προσοχή στην εμφάνιση και δεν παρουσιάζονται από τις δηλώσεις τους ως εσωστρεφή άτομα και άτομα που θυμώνουν γρήγορα.

Οι επιχειρηματίες στη Βουλγαρία, πιστεύουν ότι οι νέοι είναι κοινωνικοί, θυμώνουν γρήγορα και σαν να είναι ανταγωνιστικοί. Αντίθετα, οι δηλώσεις ότι είναι εσωστρεφείς άνθρωποι, επηρεάζονται εύκολα από το άγχος και την ένταση, παίρνουν συμβουλές από άλλους, προσπαθούν να μην δημιουργήσουν ένταση και είναι καλοί στο να θέσουν προτεραιότητες, είναι τα στοιχεία που παρουσιάζονται μεταξύ των νέων.

Από τη μία πλευρά, οι νέοι θεωρούν ως προτεραιότητα στην εργασία την ύπαρξη ευκαιριών προώθησης, την απόκτηση εμπειρίας χωρίς άγχος, τις καλύτερες οικονομικές συνθήκες, τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και κατάρτισης και απασχόλησης που τους βελτιώνει. Από την άλλη πλευρά, οι οργανώσεις στην Βουλγαρία, θεωρούν ως προτεραιότητα την εργασία με οικονομικές συνθήκες, την ύπαρξη εκτίμησης, την ανάληψη πρωτοβουλιών, τις συμβατές σχέσεις με τα διευθυντικά στελέχη, τις ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας και μια δουλειά που τους βελτιώνει. Παρόλο που οι νέοι στην Βουλγαρία, ενδιαφέρονται περισσότερο για τις ευκαιρίες προώθησης και όχι για τους οικονομικούς όρους. Ομοίως, οι επιχειρηματίες πιστεύουν ότι οι νέοι προτιμούν να υπάρχει εκτίμηση παρά να αποκτήσουν εμπειρία.

6. Γενικά συμπεράσματα

Σήμερα, η αγορά εργασίας είναι όλο και πιο απαιτητική και οι ανάγκες και οι προτεραιότητες των οργανισμών πρέπει να ταιριάζουν με τις ανάγκες των νέων. Ακόμη και αν συχνά οι απόψεις τους διαφέρουν, ορισμένες πτυχές βελτιώσεων εντοπίζονται στην έρευνα. Το κενό συνδέεται με τις επαγγελματικές δεξιότητες και τα soft skills, οι οποίες χαρακτηρίζονται ως φραγμός για το μακροπρόθεσμο μέλλον. Δεν είναι μόνο η τεχνική πτυχή που είναι

καθοριστική για τη διατήρηση της εργασίας: μακροπρόθεσμα, απαιτούνται και άλλα soft skills για να επιτευχθεί η εργασία και να συμπεριφέρονται σωστά στη δουλειά και οι νέοι έχουν έλλειψη σε κάποια από αυτά.

Συνοψίζοντας, τα soft skills που απαιτούνται περισσότερο από τους νέους υπαλλήλους, σύμφωνα με τους νέους και τα οποία επαναλαμβάνονται στις διάφορες χώρες, είναι δεξιότητες επικοινωνίας, ευελιξία, υπομονή και επιμονή. Από την άποψη των εργοδοτών τα soft skills που απαιτούνται περισσότερο από τους νέους υπαλλήλους και οι οποίες επαναλαμβάνονται στις διάφορες χώρες είναι δεξιότητες επικοινωνίας, ευελιξία, ομαδική εργασία και υπευθυνότητα. Θα μπορούσαμε να συνοψίσουμε ότι σύμφωνα με τις δύο πλευρές - νέους και εργοδότες – τα δύο πιο επαναλαμβανόμενα και επιθυμητά soft skills είναι οι δεξιότητες επικοινωνίας και ευελιξίας.

Θα μπορούσαμε επίσης να πούμε ότι οι νέοι συμμετέχοντες από τις διάφορες χώρες αισθάνονται πιο άνετοι με τις κοινωνικές δεξιότητες, παρά με τις επιστημονικές. Οι εκτιμήσεις των εργοδοτών σχετικά με τις δεξιότητες των νέων στην Ελλάδα, στην Ιταλία, στην Ισπανία και στην Βουλγαρία στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής θεωρούν ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές και, σύμφωνα με τις απαντήσεις των επιχειρηματιών αυτών, οι νέοι εργαζόμενοι σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες διαθέτουν καλές δεξιότητες επικοινωνίας, καθώς και καλές δεξιότητες στην επιστήμη.

Γενικά, οι νέοι από την Βουλγαρία, την Ισπανία, την Ιταλία, την Ελλάδα και την Τουρκία αισθάνονται σίγουροι για τις ικανότητες τους. Οι πιο θετικές αξιολογήσεις είναι οι δεξιότητές τους στην επικοινωνία με τους συναδέλφους, στην τήρηση των προθεσμιών, στην ακρόαση και στη δημιουργικότητα. Η ηγεσία είναι η δεξιότητα που οι νέοι από την Βουλγαρία, την Ισπανία, την Ιταλία, την Ελλάδα και την Τουρκία έχουν έλλειψη. Άλλες μη επαγγελματικές δεξιότητες που χρειάζονται βελτίωση στους νέους είναι η αυτοπεποίθηση, ο σχεδιασμός, η διαχείριση του χρόνου, η λήψη αποφάσεων, η επίλυση προβλημάτων, η ανάληψη κινδύνων, οι ξένες γλώσσες και οι δεξιότητες παρουσίασης. Σύμφωνα με τους εργοδότες, οι μη επαγγελματικές δεξιότητες των νέων, που χαρακτηρίζονται καλύτερα ως ικανότητες, είναι οι δεξιότητες ΤΠΕ, οι ξένες γλώσσες και οι επικοινωνιακές δεξιότητες. Ωστόσο, οι δεξιότητες που χρειάζονται βελτίωση από την άποψη των εργοδοτών είναι η ηγεσία, η επίλυση προβλημάτων, η λήψη αποφάσεων, η ανάληψη κινδύνων, η γραφή, ο προγραμματισμός και οι δεξιότητες παρουσίασης.

Τα αποτελέσματα από τα ερωτηματολόγια των δύο ομάδων βασίζονται στο συμπέρασμα ότι όλοι οι προκαθορισμένοι θεματικοί τομείς πρέπει να συμπεριληφθούν κατά το σχεδιασμό περιεχομένου κατάρτισης. Σε αυτό το πλαίσιο συνιστάται να συμπεριληφθούν οι παρακάτω μη επαγγελματικές δεξιότητες, τις οποίες οι νέοι χρειάζονται περισσότερο, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων, και συγκεκριμένα εκείνων που δόθηκαν στους νέους και εκείνων που δόθηκαν στους επιχειρηματίες:

Πίνακας 12. Μη επαγγελματικές δεξιότητες, οι οποίες χρειάζονται βελτίωση

Ηγεσία	Σχεδιασμός	Διαχείριση του χρόνου	Επίλυση προβλημάτων	Λήψη αποφάσεων
Δεξιότητες παρουσίασης και γραφής	Αυτό-πεποίθηση	Ανάληψη ρίσκου	Τήρηση προθεσμιών	Ανάληψη ευθυνών

Μπορούμε να συνοψίσουμε ότι οι νέοι της Βουλγαρίας, της Ισπανίας και της Ιταλίας δεν είναι ικανοί να δώσουν προτεραιότητα, η οποία είναι μια δεξιότητα πολύ σημαντική στην αγορά εργασίας και η ιεράρχηση των καθηκόντων θα πρέπει να αναπτυχθεί ως ικανότητα των νέων αυτών. Η νεολαία από την Ελλάδα, την Βουλγαρία και την Ισπανία δεν αισθάνονται ότι αντιπροσωπεύονται από τις δηλώσεις, ότι είναι εσωστρεφή πρόσωπα και θυμώνουν γρήγορα. Σύμφωνα με την έρευνα, θεωρούν ότι οι νέοι από την Βουλγαρία, την Τουρκία και την Ισπανία δεν μπορούν να ελέγξουν τα συναισθήματά τους, ένα προσωπικό χαρακτηριστικό που χρειάζεται βελτίωση στους νέους. Σύμφωνα με τους επιχειρηματίες, τα προσωπικά χαρακτηριστικά των νέων στις συμμετέχουσες χώρες που χρειάζονται βελτίωση είναι η ιεράρχηση προτεραιοτήτων, η λήψη συμβουλών από άλλους, η ανταγωνιστικότητα, η μη εσωστρέφεια, το να μην θυμώνουν γρήγορα και το να μην επηρεάζονται εύκολα από το άγχος και την ένταση. Σε γενικές γραμμές, οι οργανώσεις πιστεύουν ότι οι νέοι άνθρωποι δεν μπορούν να ελέγξουν τα συναισθήματά τους και επηρεάζονται εύκολα από το άγχος και την ένταση.

Περαιτέρω κατάρτιση θα πρέπει να επικεντρωθεί στα ακόλουθα προσωπικά χαρακτηριστικά των νέων που χρειάζονται βελτίωση :

Πίνακας 13. Προσωπικά χαρακτηριστικά, τα οποία χρειάζονται βελτίωση

Η μη εσωστρέφεια	Να μην θυμώνουν εύκολα	Η ανταγωνιστικότητα	Η ιεράρχηση προτεραιοτήτων
Να μην επηρεάζονται εύκολα από το άγχος και την ένταση	Να ελέγξουν τα συναισθήματά τους	Η σιγουριά	Η λήψη συμβουλών από άλλους

Σύμφωνα με τις αξίες σε σχέση με τη δουλειά μπορούμε να δούμε ότι οι νέοι ερωτηθέντες από τις συμμετέχουσες χώρες προτιμούν ευκαιρίες καριέρας και προώθησης παρά καλύτερες οικονομικές συνθήκες. Ως εκ τούτου, μπορεί να θεωρηθεί ότι προτιμούν μια δουλειά που θα μπορούσε να τους εξελίξει. Αντίθετα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι, σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργοδοτών, μπορούμε να δούμε ότι οι νέοι ερωτηθέντες προτιμούν τις καλύτερες οικονομικές συνθήκες παρά τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και προώθησης. Έτσι, οι επιχειρηματίες πιστεύουν ότι οι νέοι ενδιαφέρονται περισσότερο για έναν καλό μισθό.

Όσον αφορά την εκτίμηση και την εκμάθηση ή την απόκτηση εμπειρίας, οι συμμετέχοντες από την Ελλάδα και την Ιταλία δήλωσαν ουδέτεροι, ωστόσο, οι νέοι από την Ισπανία, την Τουρκία και την Βουλγαρία προτιμούν να μαθαίνουν και να αποκτούν εμπειρία παρά να υπάρχει εκτίμηση. Οι απαντήσεις των εργοδοτών όσον αφορά την εκτίμησή τους και την εκμάθηση ή απόκτηση εμπειρίας δείχνουν εκ νέου ότι οι συμμετέχοντες από την Ελλάδα και την Ιταλία ότι είναι ουδέτεροι, αλλά οι νέοι από την Ισπανία, την Τουρκία και την Βουλγαρία προτιμούν να υπάρχει εκτίμηση από τους εργοδότες.

Ένας μεγάλος αριθμός νέων από την Ελλάδα, την Τουρκία και την Βουλγαρία, προτιμούν να εργάζονται χωρίς άγχος αντί να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, αλλά οι συμμετέχοντες από την Ιταλία και την Ισπανία ανέφεραν την ουδέτερη δήλωση, το οποίο σημαίνει ότι πιθανόν θα ήθελαν και τα δύο, γεγονός που σημαίνει ότι παίρνουν πρωτοβουλίες και εργάζονται χωρίς στρες. Σύμφωνα με τις οργανώσεις, οι νέοι από την Ελλάδα και την Τουρκία, προτιμούν να εργάζονται χωρίς άγχος αντί να αναλαμβάνουν πρωτοβουλία. Οι συμμετέχοντες από την Ισπανία και την Βουλγαρία προτιμούν να πάρουν πρωτοβουλία, ενώ οι νέοι από την Ιταλία αναφέρουν την ουδέτερη δήλωση για το συγκεκριμένο ζεύγος.

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι υπάρχει ισορροπία μεταξύ της ύπαρξης συμβατής σχέσης με τα διευθυντικά στελέχη και των καλύτερων οικονομικών συνθηκών στην περίπτωση της Ιταλίας, της Ισπανίας και της Βουλγαρίας. Οι νέοι από την Ελλάδα και την Τουρκία προτιμούν τις καλύτερες οικονομικές συνθήκες αντί να έχουν συμβατές σχέσεις με τους διαχειριστές. Τα αποτελέσματα της έρευνας από την άποψη των εργοδοτών δείχνουν ότι η συμβατή σχέση με τα στελέχη είναι η δήλωση, η οποία προτιμάται στην Ισπανία και στην Βουλγαρία, ωστόσο, οι νέοι συμμετέχοντες από την Ελλάδα, την Ιταλία και την Τουρκία προτιμούν τις καλύτερες οικονομικές συνθήκες στην περίπτωση αυτή.

Οι νέοι της Ιταλίας και της Βουλγαρίας προτιμούν περισσότερο να έχουν ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας παρά μια καλή αμοιβή. Από την αντίθετη πλευρά είναι οι νέοι από Ελλάδα και Τουρκία, οι οποίοι αναζητούν μια καλύτερη αμοιβή, παρά ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας. Οι νέοι στην Ισπανία, είναι ουδέτεροι σε αυτή τη δήλωση. Σύμφωνα με τους εργοδότες, στην αντίθετη πλευρά, είναι οι νέοι της Ιταλίας και της Τουρκίας που αναζητούν καλή αμοιβή και όχι ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας. Για το ζευγάρι αυτό, οι νέοι στην Ελλάδα δήλωσαν ουδέτεροι, ενώ οι νέοι στην Ισπανία και στην Βουλγαρία, σύμφωνα με τους επιχειρηματίες, αναζητούν ευκαιρίες κατάρτισης και σταδιοδρομίας..

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι νέοι από όλες τις συμμετέχουσες χώρες προτιμούν να έχουν μια δουλειά που τους εξελίσει, παρά μια εργασία που δεν είναι απαιτητική. Σύμφωνα με την άποψη των εργοδοτών, οι νέοι από τις χώρες της Ελλάδας, της Ιταλίας, της Ισπανίας και της Βουλγαρίας προτιμούν να έχουν μια δουλειά που τους εξελίσει και όχι μια δουλειά που δεν είναι απαιτητική, ενώ οι νέοι από Τουρκία προτιμούν μια δουλειά που δεν είναι απαιτητική.

Πίνακας 14. Προτεραιότητες στην εργασία (νέοι άνθρωποι)				
	<i>Χώρες πιο κοντά στην αριστερή πλευρά</i>	<i>Χώρες στην μέση</i>	<i>Χώρες πιο κοντά στην δεξιά πλευρά</i>	
Οικονομικές συνθήκες			<i>Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Τουρκία, Βουλγαρία</i>	Ευκαιρίες καριέρας/προώθησης
Να υπάρχει εκτίμηση		<i>Ελλάδα, Ιταλία</i>	<i>Ισπανία, Τουρκία, Βουλγαρία</i>	Μάθηση/απόκτηση εμπειρίας
Λήψη πρωτοβουλιών		<i>Ιταλία, Ισπανία</i>	<i>Ελλάδα, Τουρκία, Βουλγαρία</i>	Εργασία χωρίς άγχος
Να υπάρχουν συμβατές σχέσεις με τους διαχειριστές		<i>Ιταλία, Ισπανία, Βουλγαρία</i>	<i>Ελλάδα, Τουρκία</i>	Καλύτερες οικονομικές καταστάσεις
Ευκαιρίες εκπαίδευσης και καριέρας	<i>Ιταλία, Βουλγαρία</i>	<i>Ισπανία</i>	<i>Ελλάδα, Τουρκία</i>	Καλές αμοιβές
Μια εργασία η οποία δεν είναι απαιτητική			<i>Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Τουρκία, Βουλγαρία</i>	Μια εργασία που σε εξελίσσει

Πίνακας 15. Προτεραιότητες στην εργασία (εργοδότες)				
	<i>Χώρες πιο κοντά στην αριστερή πλευρά</i>	<i>Χώρες στην μέση</i>	<i>Χώρες πιο κοντά στην δεξιά πλευρά</i>	
Οικονομικές συνθήκες	<i>Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Τουρκία, Βουλγαρία</i>			Ευκαιρίες καριέρας/προώθησης
Να υπάρχει εκτίμηση	<i>Ισπανία, Τουρκία, Βουλγαρία</i>	<i>Ελλάδα, Ιταλία</i>		Μάθηση/απόκτηση εμπειρίας
Λήψη πρωτοβουλιών	<i>Ισπανία, Βουλγαρία</i>	<i>Ιταλία</i>	<i>Ελλάδα, Τουρκία</i>	Εργασία χωρίς άγχος
Να υπάρχουν συμβατές σχέσεις με τους διαχειριστές	<i>Ισπανία, Βουλγαρία</i>		<i>Ελλάδα, Ιταλία, Τουρκία</i>	Καλύτερες οικονομικές καταστάσεις
Ευκαιρίες εκπαίδευσης και καριέρας	<i>Ισπανία, Βουλγαρία</i>	<i>Ελλάδα</i>	<i>Ιταλία, Τουρκία</i>	Καλές αμοιβές
Μια εργασία η οποία δεν είναι απαιτητική	<i>Τουρκία</i>		<i>Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Βουλγαρία</i>	Μια εργασία που σε εξελίσσει

Με βάση τις συστάσεις που παρέχονται από τους ειδικούς της επιχείρησης, είναι απαραίτητο να προγραμματιστεί χρόνος για διαρθρωμένες συζητήσεις και ανταλλαγή εμπειριών / απόψεων μεταξύ των εκπαιδευομένων προκειμένου να αξιοποιηθούν στο έπακρο οι προηγούμενες γνώσεις και δεξιότητες κατά τη διάρκεια της κατάρτισης.

Πρέπει να ληφθούν υπόψη οι πιο προφανείς διαφορές μεταξύ των χωρών που προσδιορίστηκαν στην ανάλυση των αποτελεσμάτων των ερωτηματολογίων. Πιθανή λύση είναι να σχεδιαστεί μια κοινή, για τα προγράμματα σπουδών της εταιρικής σχέσης, που να καλύπτει όλα τα συμφωνημένα θέματα μετά από συζήτηση.

Έτσι, οι νέοι θα μπορούσαν να αυξήσουν τις ευκαιρίες τους για να βρουν δουλειά και να τη διατηρήσουν μέσω κάποιας ειδικής κατάρτισης σχετικά με αυτές τις δεξιότητες μακρόχρονης απασχολησιμότητας.

IV. Πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα WORTH

Οι δεξιότητες απασχολησιμότητας είναι οι «βασικές δεξιότητες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά που χρειάζεστε για να εισέλθετε, να λειτουργήσετε και για να ευδοκιμήσετε στον νέο κόσμο της εργασίας». Είναι απαραίτητες δεξιότητες για την απόκτηση, τη διατήρηση και την επιτυχία σε μια δουλειά. Αυτές οι ικανότητες έχουν μεγάλες επιπτώσεις στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Όλες αυτές οι δεξιότητες καλούνται επίσης μεταβιβάσιμες δεξιότητες επειδή μπορούν να μεταφερθούν μεταξύ διαφορετικών θέσεων εργασίας και διαφόρων τομέων απασχόλησης. Είναι αναμφισβήτητο το γεγονός ότι η ύπαρξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εργασία είναι απαραίτητη, αλλά όχι αρκετή. Το κύριο πράγμα που εξασφαλίζει τη βιωσιμότητα στην επαγγελματική ζωή είναι οι πολύ μακροπρόθεσμες δεξιότητες απασχολησιμότητας. Αυτές οι δεξιότητες αυξάνουν το χρόνο διατήρησης της εργασίας και μειώνουν το χρόνο του να φύγει κάποιος νωρίς από την εργασία. Επειδή οι εργοδότες αναζητούν συχνά δεξιότητες που υπερβαίνουν τις εμπειρίες και τις τεχνικές δεξιότητες. Πόσο ειδικευμένο είναι το προσωπικό με τεχνικές δεξιότητες, δεν έχει τόσο μεγάλη αξία χωρίς τις προαναφερθείσες ιδιότητες απασχόλησης. Επειδή οι εργαζόμενοι που στερούνται αυτές τις ικανότητες τείνουν να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Αυτό σημαίνει σπατάλη κόστους εκπαίδευσης του προσωπικού για τους οργανισμούς. Αυτή η ανεπάρκεια, για τους οργανισμούς, οδηγεί σε κρίσιμα και μακροπρόθεσμα προβλήματα απασχόλησης και υψηλό κόστος εκπαίδευσης του προσωπικού. Προκαλεί επίσης μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας και της υπηρεσίας. Επιπλέον, για τους νέους, οδηγεί στην ανεργία και τον κοινωνικό αποκλεισμό που απορρέει από την ανεργία. Εν ολίγοις, το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης και το χαμηλόβαθμο εργατικό δυναμικό επηρεάζουν δυσμενώς την παγκόσμια ανταγωνιστικότητα της Τουρκίας και τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης.

Ο κύριος σκοπός του έργου αυτού είναι να προσδιορίσει τις μακροπρόθεσμες δεξιότητες απασχόλησης των νέων, να αποκαλύψει τις στρατηγικές κατάρτισης και να δημιουργήσει μια μεθοδολογία για την κατάρτιση των νέων εκπαιδευτών. Η TURKONFED είναι ο αιτών οργανισμός. Άλλοι εταίροι είναι οι ISEM, GLOBEST, JA Turkey, IED, ITPIO, MC 2020, TDM 2000. Στο Έργο θα χρησιμοποιηθούν δύο διαφορετικές έρευνες. Η πρώτη θα είναι για τους εργοδότες για να καθορίσουν ποιες δεξιότητες περιμένουν από τους νέους υπαλλήλους. Κάθε εταίρος θα χρησιμοποιήσει αυτήν την έρευνα για 15 ιδρύματα. Η δεύτερη θα είναι για

τους υπαλλήλους, για το ποιες δεξιότητες έχουν πριν από τη διαδικασία απασχόλησης. Όλοι οι εταίροι θα εφαρμόσουν αυτές τις δύο έρευνες στη χώρα τους. Τα αποτελέσματα θα αξιολογηθούν τόσο σε τοπικό επίπεδο όσο και μεταξύ των χωρών των εταίρων. Αυτές οι έρευνες θα έχουν τοπικές και διεθνείς αναφορές αναλύσεων. Στη συνέχεια, θα καταρτιστούν Καλές Πρακτικές. Θα καταγραφούν οι άνθρωποι που διαθέτουν αυτές τις μακροπρόθεσμες δεξιότητες απασχόλησης και ιστορικό επιτυχιών. Σύμφωνα με όλες αυτές τις πληροφορίες, θα δημιουργηθεί μια μεθοδολογία κατάρτισης και ένα πρόγραμμα σπουδών. Αρχικά, οι νέοι εκπαιδευτές θα συμμετάσχουν στην κατάρτιση και, στη συνέχεια, σε κάθε χώρα εταίρο, θα διεξαχθεί πιλοτική εκπαίδευση για τους νέους. Πολλά σεμινάρια για τους νέους θα διοργανωθούν για να τους ενημερώσουν για τις δεξιότητες αυτές. Τέλος, θα πραγματοποιηθεί ένα σεμινάριο αξιοποίησης της αγοράς εργασίας.

V. Πληροφορίες για τους εταίρους

Turkish Enterprise and Business Confederation

Η TÜRKONFED (Turkish Enterprise and Business Confederation) είναι μια μη κυβερνητική επιχείρηση και μια μη κομμουνιστική οργάνωση, με στόχο να συμβάλει στην ανάπτυξη περιφερειακών, τομεακών και εθνικών οικονομικών πολιτικών. Η TÜRKONFED είναι μέλος/συνεργάτης της European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME) από τις 11 Φεβρουαρίου 2014. Η UEAPME είναι η οργάνωση εργοδοτών που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των ευρωπαϊκών βιοτεχνιών, επαγγελματιών και ΜΜΕ σε επίπεδο ΕΕ. Η TÜRKONFED ιδρύθηκε το 2004 ως εθνική συνομοσπονδία, αντιπροσωπεύοντας 6 ομοσπονδίες και 69 ενώσεις. Σήμερα, 24 ομοσπονδίες και 186 ενώσεις εμπίπτουν στην TÜRKONFED, μέσω της οποίας εκπροσωπούνται πάνω από 40.000 εταιρείες.

Οι ομοσπονδίες μέλη δημιουργούνται ως περιφερειακές και τομεακές οργανώσεις. 21 περιφερειακές ομοσπονδίες του TURKONFED καλύπτουν ευρέως τη χώρα, επιτρέποντας μια εθνική εκπροσώπηση. Για να είναι σύμφωνη με την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), η γεωγραφική κατανομή της ομοσπονδίας για αυτές τις ομοσπονδίες βασίζεται στην " Nomenclature of Territorial Units for Statistics Level 2" (NUTS 2). Τα τομεακά μέλη της TURKONFED εργάζονται σε τρεις ομοσπονδίες: Construction Products Manufacturers' Federation (YÜF), Fashion and Apparel Federation (MHGF) and Federation of Industrial Associations (SEDEFED).

Η περιφερειακή ανάπτυξη, η επαγγελματική εκπαίδευση και η απασχόληση, η ανταγωνιστικότητα και η καινοτομία αποτελούν τους κύριους τομείς δραστηριότητας της TÜRKONFED. Με τον πρωταρχικό στόχο βελτίωσης σε αυτούς τους τομείς, η TÜRKONFED καθοδηγεί ακαδημαϊκές μελέτες και μελέτες πεδίου, εντοπίζει προβλήματα, δημιουργεί στοχοθετημένες λύσεις και μοιράζεται τη γνώμη της με τα ενδιαφερόμενα μέρη και τους διαμορφωτές πολιτικής. Επιπλέον, η TÜRKONFED επικεντρώνεται στην ενίσχυση της

ανταγωνιστικότητας των ΜΜΕ αντιμετωπίζοντας διαρθρωτικούς και επιχειρησιακούς περιορισμούς και υποστηρίζοντας την ικανότητα και την ανάπτυξη ικανοτήτων.

Δημοσιευμένες αναφορές από την TURKONFED παρατίθενται στον ακόλουθο σύνδεσμο:

<http://turkonfed.org/tr/icerikler/arastirma-rapor>

Η TURKONFED επικεντρώνεται στην προώθηση και ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ΜΜΕ και στη διεξαγωγή ερευνών και σχεδίων στον τομέα αυτό. Από αυτή την άποψη, η TURKONFED καταφέρνει επίσης να εκπαιδεύει τους επιχειρηματίες και τους ιδιοκτήτες ΜΜΕ στα μέλη της. Δύο αναφορές σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση στην Τουρκία δημοσιεύθηκαν και αξιολογήθηκαν από την κοινή γνώμη.

Στο πλαίσιο αυτό, η TURKONFED διεξήγαγε τα παρακάτω έργα:

Το πρόγραμμα “Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη για Επιχειρήσεις” που χρηματοδοτήθηκε από την Πρεσβεία του Βασιλείου της Ολλανδίας διεξήχθη από τον Δεκέμβριο του 2014 έως τον Ιούνιο του 2015. Ως εταίρος του Παγκόσμιου Συμφώνου, ο κύριος στόχος της TURKONFED σχεδιάζοντας αυτό το έργο, ήταν να ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα των τουρκικών εταιρειών με την παροχή εκπαίδευσης και εργαλείων για την ενσωμάτωση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες. Εν συντομία, το έργο αποσκοπούσε στην αύξηση της ευαισθητοποίησης και στην ανάπτυξη της ικανότητας των εταιρειών-μελών του TURKONFED στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη στην Περιφέρεια της Ανατολικής και Νοτιοανατολικής Ανατολίας της Τουρκίας. Στο πλαίσιο αυτού του έργου, συγκεντρώθηκαν περισσότερα από 350 άτομα και ενημερώθηκαν για την έννοια της ΕΚΕ. Επίσης, περισσότερα από 283 άτομα συμμετείχαν συνολικά στις συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν σε κάθε περιοχή και προετοιμάστηκε έκθεση προοπτικής για κάθε περιοχή.

Το “Towards A New Constitution: Institutional Reform and Development of Democracy Culture (in Turkish)” είναι ένα έργο χρηματοδοτούμενο από την Πρεσβεία της Σουηδίας και την Konrad Adenauer Stiftung Turkey. Το έργο επικεντρώνεται σε ένα από τα πιο ζωτικά κοινωνικοπολιτικά και οικονομικά ζητήματα στην Τουρκία: δημοκρατία και ανάπτυξη. Ο στόχος του έργου είναι η σύνταξη μιας έκθεσης που εντοπίζει τη συσχέτιση μεταξύ δημοκρατικής και οικονομικής ανάπτυξης. Οι δύο ολοκληρωμένες αναφορές του TURKONFED για την Middle Income Trap έχουν αποδείξει ότι η Τουρκία αντιμετωπίζει μια middle income trap. Μέσω της έκθεσης “Middle Democracy Trap” ελπίζουμε να αποδείξουμε ότι α) η οικονομική ανάπτυξη αποτελεί προϋπόθεση και β) η δημοκρατική / οικονομική ανάπτυξη θα εμποδίσει την πολιτική πώλωση. Αυτή η διεπιστημονική έκθεση θα αποτελέσει το πλαίσιο για ανοικτές συζητήσεις μεταξύ των αρχών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα σε δημόσιες εκδηλώσεις και μέσα ενημέρωσης. Μέσω της ευαισθητοποίησης σχετικά με τη σημασία της «δημοκρατίας για την ανάπτυξη», η TURKONFED ελπίζει να συμβάλει σημαντικά στη διαδικασία συνταγματικής μεταρρύθμισης, στην πολιτική ρητορική και στον εκδημοκρατισμό στην Τουρκία. (Απρίλιος 2015 - Μάρτιος 2016)

Η «Mainstreaming Corporate Social Responsibility Among SME's» είναι ένα έργο χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ στο πλαίσιο του προγράμματος «Διάλογος για την Κοινωνία των Πολιτών» στο πλαίσιο του Instrument for Pre-accession Instrument (IPA). Ως TÜRKONFED, είμαστε ο κύριος δικαιούχος και πραγματοποιούμε το έργο σε συντονισμό με τους δύο εταίρους μας, τον Corporate Social Responsibility Association of Turkey (KSSD Türkiye) και τον MVO Nederland. Με λίγα λόγια, το έργο στοχεύει στη διάδοση ορθών πρακτικών από την ΕΕ και της Ολλανδίας μεταξύ των ΜΜΕ σε διάφορες περιοχές της Τουρκίας. Στο πλαίσιο του έργου θα οργανωθεί μια μεγάλη σύνοδος κορυφής στην Κωνσταντινούπολη, καθώς και 6 εργαστήρια σε διάφορες περιοχές της Τουρκίας. Το έργο περιλαμβάνει επίσης τη δημοσίευση έκθεσης σχετικά με τις πρακτικές ΕΚΕ στην Τουρκία και την ΕΕ. Κύριοι στόχοι του έργου είναι η ευαισθητοποίηση σχετικά με τις πολιτικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης των χωρών της ΕΕ και των χωρών της ΕΕ τόσο από πλευράς νομοθεσίας όσο και εφαρμογής και η προετοιμασία για την ένταξη μέσω της ενίσχυσης του δικτύου και της αμοιβαίας ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ των εταίρων του έργου. Οι συγκεκριμένοι στόχοι του έργου είναι: Ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας των CSOs στην Τουρκία για ενσωμάτωση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης μεταξύ των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων και την δημιουργία ενός βιώσιμου δικτύου μεταξύ της TURKONFED και των ευρωπαϊκών ομολόγων της, όπου οι εταίροι ανταλλάσσουν πληροφορίες και εμπειρία σχετικά με την ΕΚΕ καθώς και πολιτικές, στρατηγικές και μέτρα στήριξης προώθηση της ΕΚΕ στις ΜΜΕ. (Ξεκίνησε τον Φεβρουάριο του 2016 και τελειώνει τον Φεβρουάριο του 2017)

Κάποια από τα παλαιότερα έργα είναι:

- “Ανάπτυξη ΜΜΕ – Τοπική Δύναμη και Περιφερειακή Ανάπτυξη: A model for Tunceli and 2023 Scenarios” που αποσκοπεί στην κατανόηση και συζήτηση των κοινωνικοοικονομικών δεικτών που αντικατοπτρίζουν τις ελλείψεις της αναπτυξιακής διαδικασίας στην περιοχή. (Από το Δεκέμβριο του 2013 έως τον Μάιο του 2014) Το έργο χρηματοδοτείται από την Firat Development Agency
- “Ανάπτυξη ΜΜΕ – Τοπική Δύναμη και Περιφερειακή Ανάπτυξη: Thrace Region Reports” που στοχεύει στην κατανόηση και στην συζήτηση των κοινωνικοοικονομικών δεικτών που αντανακλούν τις ελλείψεις της αναπτυξιακής διαδικασίας στις πόλεις της περιοχής της Θράκης (Edirne, Tekirdağ και Kırklareli). Τρεις εκθέσεις έχουν δημοσιευθεί σε αυτό το πλαίσιο. (Σεπτέμβριος 2014 - Φεβρουάριος 2016). Το έργο χρηματοδοτείται από τον Trakya Development Agency.
- “Ανάπτυξη ΜΜΕ – Τοπική Δύναμη και Περιφερειακή Ανάπτυξη: A model for Antalya and 2023 Scenarios” η οποία στοχεύει στην κατανόηση και τη συζήτηση των κοινωνικοοικονομικών δεικτών που αντικατοπτρίζουν τις ελλείψεις της αναπτυξιακής διαδικασίας στην Antalya. (Σεπτέμβριος 2015 - Φεβρουάριος 2016) Το έργο χρηματοδοτείται από την Batı Akdeniz Development Agency.

Institute for Training of Personnel in International Organizations

Το Institute for Training of Personnel in International Organizations (ITPIO) είναι ένας ιδιωτικός μη κερδοσκοπικός οργανισμός - ΜΚΟ με την ιδιότητα της Ένωσης, που ιδρύθηκε το 2010. Μέλη της Ένωσης είναι επί του παρόντος 5 κορυφαία πανεπιστήμια και κολέγια της Βουλγαρίας, το ισχυρότερο συνδικάτο στη Βουλγαρία, ένας από τους 6 εθνικούς εργοδότες, ο Τομέας Κατασκευών στην Βουλγαρία, τοπικές και περιφερειακές αρχές, 7 ΜΜΕ, 2 εταιρείες, 1 ιδιωτικό νοσοκομείο, 3 φορείς παροχής εκπαίδευσης ενηλίκων, 7 κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, 6 ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εκπαίδευσης και των νέων, 2 περιφερειακές σχολικές επιθεωρήσεις, , μερικές ενώσεις εκπαιδευτικών σχολείων και πολλά άτομα - εξέχοντες ειδικοί στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση, στην κοινωνική, στην οικονομική και ακαδημαϊκή σφαίρα.

Οι κύριες δραστηριότητες του Ινστιτούτου σχετίζονται με τις ερευνητικές δραστηριότητες και τις αναλύσεις, τη διαβούλευση με τις πολιτικές και πρακτικές στον τομέα της εκπαίδευσης, της απασχόλησης και των νέων, την εκπόνηση στρατηγικών εγγράφων σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τους νέους, την ενίσχυση του διαλόγου μεταξύ διαφόρων ενδιαφερομένων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής την έμφαση στην ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων μέσω της διάδοσης πληροφοριών, της διοργάνωσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων, των φόρουμ συζητήσεων και της βελτίωσης των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των εθνικών, περιφερειακών, τοπικών αρχών και του μη κυβερνητικού τομέα, ακολουθώντας τις σύγχρονες τάσεις στην ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών, και απόψεις των βασικών παραγόντων της κοινωνίας - πολίτες, μη κυβερνητικές οργανώσεις, οργανώσεις των νέων, εκπαιδευτικά ιδρύματα, τοπικές και εθνικές αρχές, επαγγελματικές ενώσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις, επιχειρήσεις.

Οι γενικές πληροφορίες για τις δραστηριότητες του ITPIO είναι:

- Ανάπτυξη του LLL, του VET, τα στρατηγικά έγγραφα πολιτικής για τους νέους και την αγορά εργασίας
- Ηγεσία της ΕΕΚ, του LLL, των αγορών εργασίας και των εθνικών και διεθνών ερευνών που σχετίζονται με τη γενική εκπαίδευση
- Αξιολόγηση των επιπτώσεων στην εφαρμογή των εκπαιδευτικών στρατηγικών εγγράφων.
- Εκπαίδευση μέσω της εφαρμογής καινοτόμων προσεγγίσεων και μεθόδων ομάδων-στόχων ευρείας κλίμακας, όπως δάσκαλοι, εκπαιδευτές, υπάλληλοι και διαχειριστές ΜΜΕ, εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, μειονεκτούντα άτομα, πρόσφυγες, επιχειρηματίες κλπ.
- Εκπαίδευση της κεντρικής και τοπικής δημόσιας διοίκησης της Βουλγαρίας για την εισαγωγή ευρωπαϊκών προτύπων και απαιτήσεων στο έργο της.
- Διεξαγωγή ερευνητικών και αναλυτικών δραστηριοτήτων σε σχέση με την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων στα βουλγαρικά εκπαιδευτικά ιδρύματα από όλους

τους εκπαιδευτικούς τομείς και προετοιμασία προτάσεων για τη βελτιστοποίηση και τον εκσυγχρονισμό τους.

- Έρευνες και επιστημονικές πρακτικές δραστηριότητες προσανατολισμένες στον τομέα της ανάπτυξης προγραμμάτων και μεθοδολογιών για τη διασφάλιση στενότερης σχέσης μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας.
- Μέλος της ομάδας για την αξιολόγηση των επιπτώσεων στην Εθνική Στρατηγική για τη Δια Βίου Μάθηση της Δημοκρατίας της Βουλγαρίας για την περίοδο 2008 - 2013 (2012).
- Μέλος της ομάδας για την εκπόνηση της Εθνικής Στρατηγικής για την Ανάπτυξη Επαγγελματιών Εκπαίδευσης και Κατάρτισης 2014-2020 (2014).
- Εθνικός συντονιστής για τις δραστηριότητες του EC ReferNet στη Βουλγαρία (2012 - 2015).
- Μέλος των 3 Επιτροπών Παρακολούθησης για την εφαρμογή και αξιολόγηση των επιπτώσεων των σημερινών Περιφερειακών Στρατηγικών Δια Βίου Μάθησης, που αναπτύχθηκαν από την ΙΤΡΙΟ - Περιφέρειες Πέρνικ, Σλίβεν και Μπλαγκόεβγκραντ (2014-σήμερα)
- Εκτέλεση της εκτίμησης αντικτύπου του προγράμματος Erasmus + στη Βουλγαρία (2016) Δραστηριότητες των νέων.

Ανάπτυξη μεθοδολογιών για καινοτόμες εκπαιδεύσεις σε διάφορα θέματα, όπως για παράδειγμα η βελτίωση των soft skills, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων επικοινωνίας για μεγαλύτερη απασχολησιμότητα, τη διδασκαλία γλωσσών. δραστηριότητες στον τομέα της ενίσχυσης του διαλόγου μεταξύ διαφόρων ενδιαφερομένων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής - εκπαίδευση, νέοι, πολιτισμός, επικοινωνία, τοπική και περιφερειακή ανάπτυξη · κατάρτιση εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, περιφερειακών και τοπικών αρχών κατά την εκπόνηση προτάσεων, τη διαχείριση και τη διασφάλιση της ποιότητας των έργων στα πλαίσια των ευρωπαϊκών προγραμμάτων, ανάπτυξη και εφαρμογή καινοτόμων προσεγγίσεων, εργαλείων και πλατφορμών για ΤΠΕ σε όλα τα επίπεδα και τις μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης και για τη βελτίωση των επιπέδων βασικών δεξιοτήτων των ατόμων των νέων παροχή συμβουλών και υποστήριξης στην εφαρμογή μεθόδων για την ανάπτυξη των νέων, των δεξιοτήτων ζωής και της συναισθηματικής νοημοσύνης ως αναπόσπαστο μέρος της ικανότητας ατομικής προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, παροχή συμβουλών στη δικτύωση εμπειρογνομόνων και ιδρυμάτων, δραστηριοποίηση στον τομέα της εκπαίδευσης, της αγοράς εργασίας και των νέων.

Istanbul Provincial Directorate of Social Studies and Projects

To Istanbul Provincial Directorate of Social Studies and Projects, (ISEM), έχει δημιουργηθεί για την επιτάχυνση της περιφερειακής ανάπτυξης και τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της, αναπτύσσοντας τη συνεργασία μεταξύ των δημόσιων-ιδιωτικών τομέων και των μη κυβερνητικών οργανώσεων για την εξασφάλιση της κατάλληλης και αποτελεσματικής χρήσης

των πόρων και την κινητοποίηση του τοπικού δυναμικού για την υλοποίηση της ιδέας της ένωσης με μια πιο δυναμική και πιο καινοτόμο δομή στις διαδικασίες διεύρυνσης, μέσω των οποίων προχωρά η Ευρωπαϊκή Ένωση, και όσον αφορά τη διαδικασία εκδημοκρατισμού σύμφωνα με τις πολιτικές της ΕΕ.

Έχοντας πολλές ευθύνες από το Υπουργείο και την Επαρχιακή Διοίκηση, το ISEM, έχει ένα πολύ μεγάλο εύρος εργασίας και επιδιώκει να βρει λύσεις στις ανάγκες της Κωνσταντινούπολης, μιας από τις μεγαλύτερες κοσμοπολίτικες πόλεις στον κόσμο. Έχει συμμετάσχει σε διάφορα προγράμματα της ΕΕ (Leonardo, Socrates / Grundtvig, EQUAL, LLP, ESF, eTEN, FP, Erasmus +, H2020, ΙΕΕ κλπ.) Και σε πολλές δραστηριότητες για έργα της ΕΕ τόσο ως συντονιστής όσο και ως εταίρος.

Ορισμένες από τις βασικές μας αρχές και ευθύνες:

- Διεξαγωγή κοινωνικών μελετών και σχεδίων που αποσκοπούν στη λήψη προληπτικών και διορθωτικών μέτρων σε θέματα υγείας, ψυχαγωγίας, εκπαίδευσης και απασχόλησης και εξασφάλισης ποιοτικού σχεδιασμού και βελτίωσης ιδιαίτερα των δημοσίων υπηρεσιών.
- Διεξαγωγή ερευνών με σκοπό την εκτίμηση των κοινωνικών αναγκών και προτεραιοτήτων,
- Αντιμετώπιση των κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων και των προβλημάτων ασφάλειας που προκύπτουν από την εγχώρια μετανάστευση στη χώρα μας και προσπάθεια εξεύρεσης λύσεων και εντός αυτού του πεδίου εφαρμογής, ενίσχυση του συντονισμού και της συνεργασίας μεταξύ των θεσμικών οργάνων
- Αποκλείοντας την αίσθηση του κοινωνικού αποκλεισμού που απορρέει από τα προβλήματα προσαρμογής στην αστική ζωή και τις πολιτιστικές συγκρούσεις, προκειμένου να δημιουργηθεί μια κοινή αστική ταυτότητα με τη βοήθεια κοινωνικών ή εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων,
- Οργάνωση δραστηριοτήτων, εργαστηρίων, σεμιναρίων, συζητήσεων και συμποσίων,
- Να οδηγήσει άλλους οργανισμούς στην επαρχία για να αναπτύξουν καλά έργα και να τα υποστηρίξουν με την παροχή όλων των απαραίτητων γνώσεων και κατευθυντήριων γραμμών και συναντήσεων σχεδίων,
- Κατεύθυνση των υφιστάμενων και μελλοντικών σχεδίων της ΕΕ καθορίζοντας προτεραιότητες για την Κωνσταντινούπολη,
- Διεξαγωγή δραστηριοτήτων με θεσμούς και οργανισμούς από τα κράτη μέλη της ΕΕ στο πλαίσιο κοινών πεδίων δραστηριοτήτων για την ανακάλυψη και κινητοποίηση του τοπικού δυναμικού μαζί με τους κατάλληλους πόρους και ευκαιρίες και τη μετατροπή της αυθεντικής δυναμικής σε εθνικές και διεθνείς κοινωνικές και πολιτιστικές αξίες και τη διατήρησή τους , κλπ

Media Creativa (MC 2020)

Το MC 2020 δημιουργήθηκε το 2014 με πρωτοβουλία μιας ομάδας επαγγελματιών με μεγάλη και αναγνωρισμένη εμπειρία στους τομείς της κοινωνικής έρευνας, της εκπαίδευσης και της διοίκησης των επιχειρήσεων. Έτσι υλοποιήσαμε 10 χρόνια δικτύωσης και επαγγελματικής εμπειρίας σε ένα κοινό επιχειρηματικό σχέδιο, που φέρνει κοντά ειδικούς στους τομείς της κοινωνιολογίας, της ιστορίας, της οικονομίας και της εκπαίδευσης.

Οι δραστηριότητες του MC2020 εστιάζεται σε 4 κύρια στοιχεία:

- Έρευνα: κοινωνική έρευνα · επιχειρησιακή σκοπιμότητα και στήριξη της επιχειρηματικότητας · κοινωνικοοικονομική ανάλυση σε τομεακό και διατομεακό επίπεδο · και πολιτιστικές σπουδές.
- Ανάπτυξη έργων: σχεδιασμός, έλεγχος και αξιολόγηση, ανάπτυξη ικανοτήτων, τεχνική υποστήριξη.
- Δικτύωση: υπηρεσία δικτύωσης επαγγελματιών και οργανισμών.
- Διεθνοποίηση: υπηρεσίες υποστήριξης μετάφρασης, διερμηνείας και διεθνοποίησης. Η συνεργασία για το MC2020 είναι κάτι περισσότερο από μια φιλοσοφία και μια μεθοδολογία που μας επέτρεψε να συμμετάσχουμε ως συνεργάτης σε πολλά εθνικά και διεθνή προγράμματα.

Μία από τις προτεραιότητες του MC2020 είναι η έρευνα και η ανάπτυξη ειδικών αναγκών κατάρτισης και μονοπατιών μάθησης που συμβάλλουν στη βελτίωση της κατάστασης των ανέργων στην αγορά εργασίας, των επαγγελματιών τους ικανοτήτων και της απασχολησιμότητάς τους. Οι νέοι και η συλλογική μετανάστευση είναι δύο από τις πιο ευάλωτες ομάδες-στόχους στην Ισπανία, με ποσοστά ανεργίας άνω του 45% και πάνω από 35% αντίστοιχα. Είμαστε πιστοποιημένοι με το πρότυπο ποιότητας 18001: 2007 (Υγιεινή και Ασφάλεια κατά την Εργασία).

Junior Achievement Turkey (JA Turkey-GBEV)

Το Junior Achievement Turkey (JA Turkey-GBEV) οργανώνει την επιχειρηματικότητα, την οικονομία, τη διοίκηση επιχειρήσεων και παρέχει προγράμματα για τους νέους που βρίσκονται σε επίπεδο πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τις προετοιμάζει στην παγκόσμια οικονομία με αυτά τα προγράμματα.

Το Ίδρυμα συναντά τους νέους με το να εργάζονται σκληρότερα στα προγράμματα για να ενθαρρύνουν την επιχειρηματικότητα. Το ίδρυμα οργανώνει επίσης όχι μόνο σκληρότερη δουλειά για τα προγράμματα, αλλά και κατασκηνώσεις καινοτομίας και εμπορικές εκθέσεις, προκειμένου να βελτιωθεί η επιχειρηματικότητα και οι δημιουργικές δραστηριότητες των νέων για να είναι ενεργοί πολίτες της οικονομικής ζωής.

Η JA Turkey θέτει μια γέφυρα μεταξύ της επιχειρηματικής ζωής και των νέων με την ενεργό εκμάθηση των εθελοντών των επιχειρήσεων.

Οι εθελοντές των επιχειρήσεων επισκέπτονται τα σχολεία και μοιράζονται τις εμπειρίες τους, τις γνώσεις και τους στόχους τους με τους μαθητές προκειμένου να προετοιμαστούν για την επαγγελματική ζωή.

TDM 2000

Το «TDM 2000» είναι ένας ανεξάρτητος οργανισμός μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, ο οποίος συντονίζει τους νέους που επιθυμούν να συνεργαστούν στον εθελοντικό τομέα, υποστηρίζοντας τους για την ανάπτυξη προσωπικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων μέσω της βιωματικής μάθησης και της άτυπης εκπαίδευσης. Καλύπτουμε όλα τα πεδία που μπορούν να βοηθήσουν στην επίτευξη της αποστολής και του οράματός μας και ως εκ τούτου παρεμβαίνουμε ευρέως στα εξής: στον υγιεινό τρόπο ζωής σε όλους τους τομείς της ζωής μας, στην επιχειρηματικότητα και στην ενδυνάμωση των μειονεκτούντων ατόμων, στα ανθρώπινα δικαιώματα γενικά και ιδιαίτερα στα δικαιώματα των παιδιών και στα δικαιώματα των γυναικών, και στη συμμετοχή, στη διαπολιτισμική μάθηση και στη διαχείριση των συγκρούσεων, στην ενεργό συμμετοχή των πολιτών, στην άτυπη εκπαίδευση και την εισαγωγή νέων μορφών μάθησης, στη διεθνή συνεργασία, στην τοπική ανάπτυξη, στη μετανάστευση ..

Όλες οι δραστηριότητες που υλοποιούμε σκέφτονται, σχεδιάζονται και υλοποιούνται, λαμβάνοντας υπόψη τις ομάδες-στόχους κάθε δράσης, με στόχο και με αυτόν τον τρόπο την εστίαση των αποτελεσμάτων και των δραστηριοτήτων.

Η ΜΚΟ απασχολούσε προσωπικό και εθελοντές. Έχουμε πάνω από 500 μέλη που συμμετέχουν στα σχέδια της ΜΚΟ.

Το TDM 2000 είναι διαπιστευμένο για την υποδοχή, αποστολή και συντονισμό εθελοντών στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Εθελοντικής Υπηρεσίας. Είμαστε αναγνωρισμένοι ως εθελοντικές οργανώσεις από την περιφερειακή κυβέρνηση της Σαρδηνίας. Είμαστε εγγεγραμμένοι στο Συμβούλιο της Ευρώπης και συμμετείχαμε στο πρόγραμμα LLLP. Από το 2009 διοργανώνουμε ένα έργο στο πλαίσιο της Εθνικής Δημόσιας Υπηρεσίας.

Το TDM 2000 συνεργάζεται με το Πανεπιστήμιο του Cagliari για την αναγνώριση της μη τυπικής μάθησης και της χορήγησης πιστώσεων. Στην πραγματικότητα εργάζεται για την εφαρμογή της αναγνώρισης των ικανοτήτων και για την επίσημη εκπαίδευση για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Συνεργαζόμαστε με το "Agenzia Regionale del Lavoro" ένα δημόσιο ίδρυμα που ασχολείται με την ενδυνάμωση των νέων στην αγορά εργασίας για την παροχή καθοδήγησης και ενημέρωσης σχετικά με τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την κατάρτιση των νέων. Συνεργαζόμαστε με την Πανεπιστημιακή Δομή "ENTE ERSU", για την καθοδήγηση των φοιτητών.

Η Associazione TDM 2000 είναι ιδρυτικό μέλος του διεθνούς δικτύου TDM 2000 και του δικτύου Anna Lindh Foundation. Το TDM 2000 πραγματοποιεί την πρώτη εβδομάδα του Αυγούστου κάθε χρόνο ένα διεθνές πολιτιστικό φεστιβάλ που δίνει τη δυνατότητα σε περίπου 200 νεαρούς από όλο τον κόσμο να ανακαλύψουν και να μοιραστούν διαφορετικούς πολιτισμούς.

Global Education Culture and Communication Association

Το Global Education Culture and Communication Association (GLOBEST) είναι μια εδραιωμένη οργάνωση ΜΚΟ που βασίζεται στην πλούσια εμπειρία των ιδρυτών της. Καλύπτουμε τις ακόλουθες ειδικότητες: εκπαίδευση, επικοινωνία, κατάρτιση, ψυχολογία και καινοτόμες προσεγγίσεις στην εκπαίδευση. Η GLOBEST στοχεύει στην ενίσχυση της ποιότητας ζωής των νέων, στη μείωση της ανεργίας και στην ανάπτυξη των ικανοτήτων τους, στην ψυχολογία της εργασίας, στις δραστηριότητες απασχόλησης ανέργων νέων και στην επιχειρηματικότητα μεταξύ των σχολείων, των μειονεκτούντων ομάδων, των ΜΜΕ και των τοπικών κοινοτήτων. Στόχος είναι να αυξηθεί η απασχολησιμότητα, να ενισχυθούν οι ικανότητες των νέων και να προωθηθεί η προσωπική ανάπτυξη.

Τα κυριότερα πεδία ενδιαφέροντος της GLOBEST: πολιτική για τους νέους, επιχειρηματικότητα, ανθρώπινα δικαιώματα, δημοκρατία, διαπολιτισμική μάθηση, ενεργός ιθαγένεια, μη τυπική εκπαίδευση, κέντρο συνεχούς κατάρτισης, διεθνής συνεργασία, τοπική ανάπτυξη και μετανάστευση. Όλες οι δραστηριότητες που υλοποιούμε σκέφτονται, σχεδιάζονται και υλοποιούνται από εκπαιδευτές νέων και νέους.

- Κέντρο συνεχούς κατάρτισης: το κέντρο εκπαίδευσης στοχεύει στην κατάρτιση νέων σε διάφορους και καθορισμένους τομείς
- Επαγγελματική ανάπτυξη: Βασική εστίαση είναι η ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων για τους υπαλλήλους σε σχολεία, οργανισμούς και ιδιωτικές εταιρείες. Τα εργαστήρια, η ηλεκτρονική μάθηση, η εικονική μάθηση, η ατομική προγύμναση και η καθοδήγηση από ομότιμους είναι μερικές από τις μεθόδους που χρησιμοποιούμε.
- Ικανότητες για την επιχειρηματικότητα: Σχεδιάζουμε εκπαιδευτικά προγράμματα και προγράμματα σπουδών προσαρμοσμένα στην επιχειρηματικότητα. Η διαδραστική προσέγγιση περιλαμβάνει εργαλεία όπως σχεδιασμό, επιχειρηματικό μοντέλο, άκαμπτη εκκίνηση και ταχεία προτυποποίηση.
- Οργανωτικές αλλαγές και ανάπτυξη: Στηρίζουμε τους ιδιωτικούς και δημόσιους οργανισμούς στην αλλαγή, την ανάπτυξη και την καινοτομία. Ακολουθώντας τους κανόνες

του εσωτερικού μάρκετινγκ ενθαρρύνουμε την εφαρμογή των νέων δραστηριοτήτων στην πράξη.

Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας

Το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας (ΙΝΑΕΠ) είναι μια ελληνική ΜΚΟ που δεσμεύεται για την προώθηση της καινοτομίας και την ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος. Αναγνωρίζοντας την επιχειρηματικότητα ως ζωτικό παράγοντα για την ανάπτυξη και τη συνοχή των κοινωνιών, διενεργούμε έρευνες και είμαστε σε θέση να παρέχουμε καινοτόμες λύσεις που διευκολύνουν την ανάπτυξη υγιούς επιχειρηματικότητας και προώθηση της απασχόλησης. Προκειμένου να επιτύχουμε το στόχο μας, υιοθετούμε μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση και συνεργαζόμαστε με κοινωνικούς, ακαδημαϊκούς και επιχειρηματικούς εταίρους από την Ελλάδα και το εξωτερικό, με στόχο την παραγωγή και μεταφορά τεχνογνωσίας, την προώθηση της επιχειρηματικής κουλτούρας και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και βιωσιμότητας των επιχειρήσεων.

Στα 10 χρόνια που δραστηριοποιούμαστε στον χώρο, συμμετείχαμε μεταξύ άλλων στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση περισσότερων από 100 εθνικών και ευρωπαϊκών έργων, κάτι που μας έδωσε μια μοναδική αντίληψη στις πρακτικές πτυχές της υλοποίησης μεγάλων συγχρηματοδοτούμενων έργων μεγάλης κλίμακας και επίσης μας παρείχε με ένα εξαιρετικά ευρύ δίκτυο συνεργαζόμενων οργανισμών τόσο από την Ελλάδα όσο και από το εξωτερικό.

Η συμμετοχή μας στα προαναφερθέντα έργα μας έδωσε επίσης την ευκαιρία να παράγουμε και να συλλέξουμε ένα μεγάλο αριθμό καινοτόμων εργαλείων και προϊόντων για όλες τις πτυχές της επιχειρηματικότητας και της δια βίου μάθησης, που είναι διαθέσιμα για περαιτέρω επεξεργασία και αξιοποίηση από οποιονδήποτε άλλο ενδιαφερόμενο οργανισμό.

Από το 2005, το οποίο είναι το έτος ίδρυσης του ΙΝΑΕΠ, προσανατολιστήκαμε προς αυτήν την κατεύθυνση και εφαρμόσαμε πληθώρα ενεργειών και πρωτοβουλιών, οι οποίες μας

κατέστησαν έναν ιδιαίτερα εξειδικευμένο οργανισμό στους ακόλουθους ενδεικτικούς τομείς εμπειρογνωμοσύνης:

- Επιχειρηματικότητα

Καινοτομία, συνεχή συμβουλευτική, υποστήριξη και στρατηγική διορατικότητα που όλα οδηγούν στην ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος.

- Εκπαίδευση και κατάρτιση

Διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών των ατόμων και των ομάδων, ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων και παροχή εξατομικευμένων μαθημάτων κατάρτισης.

- Απασχόληση και κοινωνική ένταξη

Προσδιορισμός των δεξιοτήτων σε έλλειψη, καλλιέργεια απαραίτητων δεξιοτήτων και δεξιοτήτων για επιτυχή ένταξη στην αγορά εργασίας, ανάπτυξη επαγγελματικού προφίλ, επένδυση σε ολοκληρωμένο επαγγελματικό προσανατολισμό και δια βίου συμβουλευτική.

- Περιφερειακή Ανάπτυξη

Μέτρα που στοχεύουν στην τοπική και περιφερειακή ανάπτυξη μέσω της χαρτογράφησης των διαθέσιμων πόρων και της μεγιστοποίησης του δυναμικού τους.

- Ηλεκτρονική μάθηση

Σχεδιασμός και ανάπτυξη της μάθησης, ηλεκτρονικές εφαρμογές, προσαρμοσμένες λύσεις μάθησης και διάθεση εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ένα εικονικό περιβάλλον.

- Νέοι

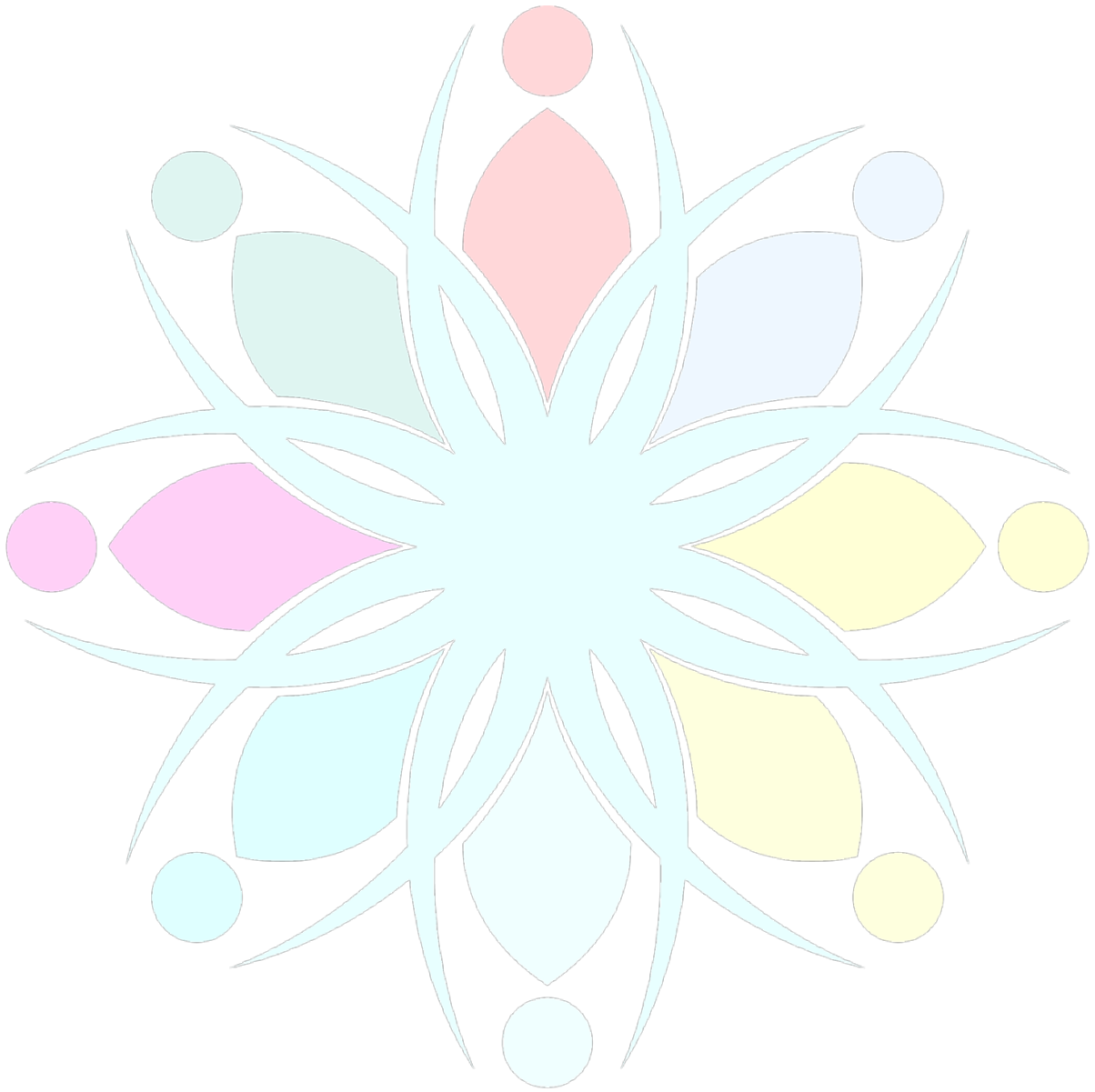
Διευκόλυνση της ένταξης και της συμμετοχής των νέων σε όλα τα κοινωνικά στρώματα.

- MME

Η παροχή βοήθειας εκκίνησης, η αξιόπιστη επιχειρηματική καθοδήγηση σε όλα τα στάδια της λειτουργίας και οι λύσεις κατάρτισης προσαρμοσμένες στις ανάγκες, ενισχύουν τη βιωσιμότητα και το δυναμικό των MME. Στο ΙΝΑΕΠ παρέχουμε τις ακόλουθες, ολοκληρωμένες, προσαρμοσμένες υπηρεσίες στις ομάδες στόχους μας:

1. Συμβουλευτικές υπηρεσίες & υποστήριξη επιχειρήσεων
2. Βελτίωση και πιστοποίηση επαγγελματικών δεξιοτήτων
3. Οργανωτική υποστήριξη, παραγωγή και μεταφορά της καινοτομίας και της τεχνογνωσίας
4. Σχεδιασμός, υποβολή και διαχείριση του έργου
5. Εφαρμογές τεχνολογίας πληροφοριών για τη διευκόλυνση της μάθησης και των επιχειρηματικών διαδικασιών.

WORTH



WORTH

