



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



VR-ACE

Virtual Reality for Accelerated Career Entry for Young Job Seekers

2023-1-LT02-KA220-YOU-000152550

Ενημερωτική έκθεση σχετικά με τις ανάγκες των νέων στην αναζήτηση εργασίας

Λιθουανία, Ιταλία, Κύπρος, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία

Νοέμβριος 2024



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Εισαγωγή	4
1. Έρευνα Γραφείου	5
1.1 Προφίλ της κάθε χώρας	5
1.1.1 Λιθουανία	5
1.1.2 Φινλανδία	5
1.1.3 Κύπρος	6
1.1.4 Δανία	6
1.1.5 Γαλλία	6
1.1.6 Ιταλία	6
1.2 Δράσεις πολιτικής - υφιστάμενα προγράμματα στον τομέα στήριξης της απασχόλησης των νέων	7
1.2.1 Λιθουανία	7
1.2.2 Φινλανδία	8
1.2.3 Κύπρος	9
1.2.4 Δανία	10
1.2.5 Γαλλία	11
1.2.6 Ιταλία	12
1.3 Υφιστάμενα προγράμματα επικοινωνιακών δεξιοτήτων	13
1.3.1 Λιθουανία	14
1.3.2 Φινλανδία	14
1.3.3 Κύπρος	15
1.3.4 Δανία	15
1.3.5 Γαλλία	16
1.3.6 Ιταλία	17
1.4 Βέλτιστες πρακτικές από ευρωπαϊκές χώρες	18
1.5 Κύριες δράσεις που πρέπει να γίνουν για την υποστήριξη της απασχόλησης των νέων	38
1.5.1 Ευρωπαϊκή Ένωση	38
1.5.2 Λιθουανία	39
1.5.3 Φινλανδία	40
1.5.4 Κύπρος	40
1.5.5 Δανία	41
1.5.6 Γαλλία	41
1.5.7 Ιταλία	42
1.6 Κύριοι κρατικοί οργανισμοί ή κρατικά συστήματα για την υποστήριξη της απασχόλησης των νέων στις χώρες εταίρους του έργου.	42
2. Έρευνα πεδίου και μελέτη προσδιορισμού μαθησιακών αποτελεσμάτων	45
2.1 Λιθουανία	45



2.2 Φινλανδία	53
2.3. Κύπρος	60
2.4 Δανία	62
2.5 Γαλλία	67
2.6 Ιταλία	77
3. Συμπεράσματα	88
4. Αναφορές	90
Παραρτήματα	94



Εισαγωγή

Το έργο Erasmus + KA2, VR-ACE: Virtual Reality for Accelerated Career Entry for Young Job Seekers (Εικονική πραγματικότητα για ταχύτερη επαγγελματική σταδιοδρομία σε νέους που αναζητούν εργασία), έπαιξε καθοριστικό ρόλο στο να βοηθήσει τους νέους να διαπρέψουν στον εργασιακό χώρο με χρήσιμο και βιώσιμο τρόπο. Το έργο ασχολήθηκε με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, και ιδιαίτερα τις δυσκολίες στις συνεντεύξεις.

Το έργο είχε ως στόχο να γεφυρώσει το κενό στις δεξιότητες των νέων για την επιτυχή πλοήγηση σε συνεντεύξεις για εργασία και να διερευνήσει τη χρήση της τεχνολογίας Εικονικής Πραγματικότητας ως μέσο ενίσχυσης της ετοιμότητας των νέων να επιτύχουν στις συζητήσεις τους με δυνητικούς εργοδότες.

Ο κύριος στόχος αυτής της συνθετικής έκθεσης ήταν να προσδιοριστούν οι ανάγκες κατάρτισης των νέων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας, ειδικά σε σχέση με τη διαδικασία της συνέντευξης για εργασία. Οι οργανώσεις-εταίροι διεξήγαγαν εθνική έρευνα για να εντοπίσουν τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι νέοι έχουν τις απαραίτητες γνώσεις και την αυτοπεποίθηση που χρειάζονται για να πετύχουν σε αυτό το κρίσιμο στάδιο της πρόσληψης.

Η έρευνα αποτελείται από τα εξής μέρη:

1. Έρευνα γραφείου και πεδίου
2. Μελέτη αναγνώρισης μαθησιακών αποτελεσμάτων

Στο πρώτο στάδιο αναλύθηκαν οι ανάγκες της ομάδας-στόχου και οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας σε διάφορες χώρες. Η ανάλυση αυτή αποτέλεσε τη βάση για τη δεύτερη φάση: μια μελέτη προσδιορισμού των μαθησιακών αποτελεσμάτων έτσι ώστε να βοηθήσει τους εταίρους να προσδιορίσουν και να αξιολογήσουν τα βασικά μαθησιακά αποτελέσματα που είναι απαραίτητα για την επιτυχία σε συνεντεύξεις για εργασία. Το βήμα αυτό ενημέρωσε για την ανάπτυξη σχετικών και αποτελεσματικών προγραμμάτων και εργαλείων κατάρτισης για την αντιμετώπιση των αναγκών και των φιλοδοξιών της ομάδας-στόχου.

Η έρευνα προσπάθησε επίσης να κατανοήσει τα εμπόδια που αντιμετώπιζαν οι νέοι που αναζητούσαν εργασία κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων και πώς τα αποτελέσματα του έργου θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν αυτά τα ζητήματα. Η ανάλυση αυτή βασίστηκε στην υπάρχουσα έρευνα στον τομέα, καθώς και σε εμπειρικά δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσω συνεντεύξεων και ερευνών με τις ομάδες-στόχους.

Η έρευνα αυτή αναμενόταν να παράσχει μια ολοκληρωμένη επισκόπηση των επικοινωνιακών αναγκών των νεαρών αναζητούντων εργασία και των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας, καθώς και των αντιλαμβανόμενων προκλήσεων που σχετίζονται με τις συνεντεύξεις για εργασία.

Αυτό επέτρεψε στους εταίρους να αναπτύξουν το εκπαιδευτικό πλαίσιο για το εκπαιδευτικό υλικό, το πρόγραμμα σπουδών και τα σενάρια εικονικής πραγματικότητας.

Κατά συνέπεια, το παρόν λεπτομερές έγγραφο περιλαμβάνει τα πορίσματα της έρευνας που διεξήγαγαν οι εταίροι. Το έγγραφο αυτό παρείχε ολοκληρωμένες γνώσεις σχετικά με τα ζητήματα που ενδέχεται να προκύψουν κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης εργασίας και βοήθησε στην εξεύρεση κατάλληλων λύσεων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.



1. Έρευνα Γραφείου

Το επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζει μια επισκόπηση των δεικτών της αγοράς εργασίας σε έξι χώρες. Θα διερευνήσουμε διάφορες πτυχές του εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένου του μεγέθους του πληθυσμού και του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας ως ποσοστό του συνόλου. Για να κατανοήσουμε τις τάσεις της απασχόλησης, εξετάζουμε τα συνολικά ποσοστά ανεργίας και εμβαθύνουμε στα ποσοστά ανεργίας των νέων, ειδικά για τους νέους μεταξύ 16 και 30 ετών. Επιπλέον, αναλύουμε τα μέσα επίπεδα μισθών για να μετρήσουμε τις εισοδηματικές ανισότητες. Τέλος, το κεφάλαιο ρίχνει φως στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων και στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των ηλικιών στις αγορές εργασίας αυτών των χωρών.

1.1 Προφίλ της κάθε χώρας

1.1.1 Λιθουανία

Η Λιθουανία έχει πληθυσμό περίπου 2,89 εκατομμύρια άτομα, με υψηλό ποσοστό πληθυσμού σε ηλικία εργασίας 78,8%. Η ανεργία ανέρχεται σε εθνικό επίπεδο σε 7,7%, αν και η ανεργία των νέων είναι υψηλότερη, ιδίως για τους νέους άνδρες ηλικίας 15-24 ετών σε ποσοστό 23,1%.

Ο μέσος μηνιαίος μισθός ανέρχεται σε 2.110,3 ευρώ (2024). Όσον αφορά τους τύπους θέσεων εργασίας, οι μισθωτοί αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία (88,2%) με περισσότερες γυναίκες σε θέσεις απασχόλησης (91,4%) σε σύγκριση με τους άνδρες (85,1%). Είναι ενδιαφέρον ότι η αυτοαπασχόληση είναι πιο συχνή για τους άνδρες (14,6%) από ό,τι για τις γυναίκες (7,9%). Υπάρχει επίσης ένα μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων της τάξης του 10,3% (Πύλη επίσημων στατιστικών στοιχείων, Ν.Δ.).

Το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται στο 8,2%, το ανδρικό στο 8,3%, το γυναικείο - 8% (Απασχόληση και ανεργία το πρώτο τρίμηνο του 2024, 2024).

Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 15-64 ετών ανέρχεται σε 72,2% (Απασχόληση και ανεργία το πρώτο τρίμηνο του 2024, 2024). Στην εν λόγω ηλικιακή ομάδα, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι κατά 1,4 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από εκείνο των ανδρών (71,5 και 72,9% αντίστοιχα). 1 εκατομμύριο 433 χιλιάδες άτομα εργάζονταν ή είχαν εργασία (2024).

1.1.2 Φινλανδία

Ο πληθυσμός της Φινλανδίας ανέρχεται σήμερα σε περίπου 5,6 εκατομμύρια (Statistics Finland, 2024a), εκ των οποίων το 61,8% της ηλικιακής ομάδας 15-64 ετών είναι εργαζόμενοι. Στο τέλος του έτους 2023 (4ο τρίμηνο) το 77,9% αυτού του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας 15-64 ετών θεωρούνταν ως εργατικό δυναμικό στη Φινλανδία, ενώ το υπόλοιπο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ήταν εκτός εργατικού δυναμικού (π.χ. φοιτητές, άτομα που λαμβάνουν σύνταξη αναπηρίας ή είναι χρόνια άρρωστοι, άτομα που φροντίζουν τα ίδια τους τα παιδιά ή άλλους συγγενείς και άτομα που υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία) (Statistics Finland, 2024b).

Τον Φεβρουάριο του 2024, το γενικό ποσοστό ανεργίας για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα 15 έως 64 ετών στη Φινλανδία ήταν 8,0% (Statistics Finland, 2024b). Ειδικότερα, το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν 16,8% για τα άτομα ηλικίας 15 έως 24 ετών και 8,8% για τα άτομα ηλικίας 25 έως 34 ετών. Το 2022, το 9,1% των νέων ηλικίας 15-29 ετών στη Φινλανδία δεν βρίσκονταν σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση (NEET), ούτε σε στρατιωτική θητεία (Finnish Institute for Health and Welfare 2023). Αυτό θα μπορούσε να προκύψει είτε από εθελοντικούς είτε από μη εθελοντικούς λόγους.

Στο τέλος του έτους 2023 (4ο τρίμηνο) ο μέσος μηνιαίος μισθός για εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης στη Φινλανδία ήταν 3.994 ευρώ. Για τους άνδρες, ο μέσος μισθός ήταν 4.327 ευρώ και για τις γυναίκες 3.675 ευρώ. Αυτό το μισθολογικό χάσμα υπάρχει στους μηνιαίους μέσους μισθούς σε όλους τους τομείς (δηλ. ιδιωτικές, δημοτικές και κυβερνητικές θέσεις εργασίας), καθώς και σε όλα τα επαγγέλματα - οι μόνες εξαιρέσεις είναι οι καθαρίστριες, οι νταντάδες/παιδοκόμοι και οι βοηθοί σχολικής παρακολούθησης. Υπάρχουν επίσης περισσότεροι άνδρες απ' ό,τι γυναίκες που εργάζονται με μόνιμη σύμβαση εργασίας,



καθώς οι γυναίκες έχουν 5 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερες σε συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης (Statistics Finland, 2024c.)

1.1.3 Κύπρος

Στην Κύπρο, σύμφωνα με τη Eurostat, ο πληθυσμός ανέρχεται σε 926.000 κατοίκους. Ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας, ηλικίας 15 έως 64 ετών, αποτελεί το 94% των πολιτών, με σχετικά χαμηλό ποσοστό ανεργίας, 6%. Ωστόσο, όσον αφορά τους νέους ηλικίας 16-30 ετών, το ποσοστό ανεργίας εκτοξεύεται στο 18,40%. Ο μέσος μισθός στην Κύπρο είναι περίπου 2.160 ευρώ το μήνα. Η ποιότητα της εργασίας, ιδίως όσον αφορά την ηλικία και το φύλο, ποικίλλει σημαντικά. Οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων διευρύνονται μεταξύ των ατόμων ηλικίας 20-49 ετών και αυτών που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, με τις γυναίκες να κερδίζουν 90,3 λεπτά για κάθε ευρώ που κερδίζουν οι άνδρες. Επιπλέον, οι μέσες αποδοχές σε σχέση με τις διάμεσες αποδοχές των νέων σε σύγκριση με τον εργαζόμενο πληθυσμό της πρώτης ηλικίας υποδηλώνουν ένα χάσμα 25,2, υπογραμμίζοντας τις ανισότητες στους μισθούς σε σχέση με την ηλικία.

1.1.4 Δανία

Η Δανία έχει πληθυσμό περίπου 6 εκατομμυρίων κατοίκων (5.932.654, 2023 Eurostat), όπου το 76,4% είναι μέρος του ενεργού πληθυσμού. Το συνολικό ποσοστό ανεργίας (εποχικά προσαρμοσμένα στοιχεία) υπολογίστηκε τον Νοέμβριο του 2023 σε 4,8%, όπου η ανεργία των νέων (ηλικίας 15-29 ετών) ήταν το για το τρίμηνο του 2023 στο 9,4%. Ο μέσος ετήσιος μισθός σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ είναι 59.939 ευρώ. Η ποιότητα των θέσεων εργασίας στη Δανία (σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ), ανά ηλικία μετρήθηκε για την ποιότητα των αποδοχών: 30,0, την ασφάλεια της εργασίας: 5,19, την πίεση στην εργασία: 17,49. Επιπλέον, η ποιότητα της εργασίας κατά φύλο μετρήθηκε για την ποιότητα των αποδοχών: 29,85 (γυναίκες) και 32,02 (άνδρες). Για την εργασιακή ανασφάλεια: 4,01 (για τις γυναίκες) και 4,17 (για τους άνδρες), και την εργασιακή πίεση 15,79 (γυναίκες) και 20,42 (άνδρες). Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων για το 2021 (ΟΟΣΑ) μετρήθηκε σε 5,6% και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των ηλικιών για το ίδιο έτος μετρήθηκε σε -4,1%.

Εκτός από τα παραπάνω στοιχεία, ο Δείκτης Καλύτερης Ζωής του ΟΟΣΑ (OECD, 2024) δείχνει την εικόνα μιας χώρας που τα πάει καλά στις περισσότερες κατηγορίες σε σύγκριση με τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ. Στην ενότητα της έκθεσης του Δείκτη Καλύτερης Ζωής για τις θέσεις εργασίας, επισημαίνεται το δανέζικο μοντέλο Flexicurity. Το μοντέλο αυτό επιτρέπει στους εργοδότες μεγάλη ευελιξία στην πρόσληψη και απόλυση εργαζομένων, ενώ από την άλλη πλευρά το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης παρέχει εκτεταμένη στήριξη στους ανέργους, καθώς και ασφάλιση ανεργίας.

1.1.5 Γαλλία

Η Γαλλία έχει πληθυσμό περίπου 67 εκατομμυρίων κατοίκων και το εργατικό δυναμικό της αποτελείται κατά 3,1% από άλλες χώρες της ΕΕ και κατά 5,3% από πολίτες εκτός ΕΕ (Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2023). Οι μαθητές που εγκαταλείπουν νωρίς το σχολείο, ιδίως τα αγόρια, αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας, ανεργίας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Το ποσοστό NEET (νέοι που δεν βρίσκονται σε εκπαίδευση, απασχόληση ή κατάρτιση) για τους νέους 15-24 ετών ήταν 10% το 2022, υψηλότερο από το μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων στην ΕΕ που είναι 14,5% για την ίδια ηλικιακή ομάδα (Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2023). Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 20-64 ετών ήταν 75% το 2022 [1]. Υπήρξε μια μικρή αύξηση της ανεργίας το 2023, φθάνοντας το 7,4% το τρίτο τρίμηνο, και προβλέπεται να αυξάνεται στο 7,8% μέχρι το 2025 (Urnoy, 2023). Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι 15%, με τους άνδρες να κερδίζουν περισσότερα από τις γυναίκες κατά μέσο όρο (Urnoy, 2023). Η οικονομία της Γαλλίας κυριαρχείται από τον τομέα των υπηρεσιών, ο οποίος απασχολεί το 80% του εργατικού δυναμικού, ενώ η βιομηχανία, οι κατασκευές και η γεωργία αντιπροσωπεύουν το υπόλοιπο 20%. Παρά την αύξηση της ανεργίας, υπάρχουν ακόμη πολλές ευκαιρίες απασχόλησης. Πάνω από 3 εκατομμύρια θέσεις εργασίας προβλέπεται να είναι διαθέσιμες το 2023, με τις περισσότερες θέσεις να προσφέρονται από μικρές εταιρείες και να συγκεντρώνονται σε κλάδους υπηρεσιών όπως η ξενοδοχειακή, η υγειονομική περίθαλψη και οι προσωπικές υπηρεσίες. Το εύρος των μισθών ήταν από 4.000 ευρώ για Διευθυντές, 2.600 ευρώ για ενδιάμεσες θέσεις, 1910 ευρώ για εργάτες, 1860 ευρώ για υπαλλήλους (Τμήμα Ερευνών Statista, 2024).

1.1.6 Ιταλία

Ο σημερινός πληθυσμός της Ιταλίας, τον Ιανουάριο του 2024, δεν ξεπερνά τα 59 εκατομμύρια άτομα (Nations Geo, 2024). Ο πληθυσμός σε εργατικό δυναμικό (15-64 ετών) ήταν περίπου 37.089.641 άτομα το



τρίτο τρίμηνο του 2023 (Country meters, 2024). Αυτό αντιπροσωπεύει περίπου το 65,9% του συνολικού πληθυσμού. Το ποσοστό ανεργίας, τον Νοέμβριο του 2023, ήταν 7,5%, ενώ η ανεργία των νέων αντιπροσώπευε το 22,3%, σύμφωνα με το EURES (EURES, 2023). Ο μέσος μισθός στην Ιταλία ήταν περίπου 31.459 ευρώ, το 2022 (Eurostat, 2024).

Τα ποσοστά απασχόλησης διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με την ηλικία. Το 2023, το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 25-54 ετών ήταν περίπου 73,4% (Fred Economic Data, 2024). Τα στοιχεία από το 2022 στην ΕΕ (στην οποία περιλαμβάνεται και η Ιταλία) δείχνουν ότι το ποσοστό των απασχολούμενων ηλικίας 55-64 ετών αυξάνεται και το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15-24 ετών μειώνεται. Το επίπεδο εκπαίδευσης έχει σημαντικό αντίκτυπο στα ποσοστά απασχόλησης, με υψηλότερα ποσοστά για τα άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι διαφορές μεταξύ των φύλων στα ποσοστά απασχόλησης είναι εμφανείς σε διαφορετικά επίπεδα εκπαιδευτικού επιπέδου, με το χάσμα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών να διευρύνεται όσο το επίπεδο εκπαιδευτικού επιπέδου μειώνεται (Eurostat, 2023).

Το 2022, οι γυναίκες στην Ιταλία κέρδιζαν ετησίως περίπου 2,7 χιλιάδες ευρώ λιγότερα από τους άνδρες. Ωστόσο, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων μειώθηκε τα τελευταία χρόνια. Το 2020, ανήλθε σε περίπου 11,5% υπέρ των ανδρών, ενώ η διαφορά το 2016 ήταν ίση με 12,7%. Σύμφωνα με το JobPricing, ο ετήσιος ακαθάριστος μισθός των γυναικών ανήλθε σε 27,4 χιλιάδες ευρώ το 2019. Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες είχαν μέσο ετήσιο μισθό 30,4 χιλιάδες ευρώ (Statista, 2023). Όσον αφορά το μισθολογικό χάσμα λόγω ηλικίας, τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία είναι από το 2018. Η διαφορά μεταξύ των ηλικιωμένων και των ατόμων πρώτης ηλικίας ήταν 18,5%, σημειώνοντας συνεχή μείωση από το 2002, όταν η διαφορά ήταν 28,5% (OECD, 2024). Η διαφορά των νέων έναντι της πρώτης ηλικίας ήταν 25,4%. Ήταν 23,7% το 2014, αλλά 31,4% το 2010 και 32,1% το 2006.

1.2 Δράσεις πολιτικής - υφιστάμενα προγράμματα στον τομέα στήριξης της απασχόλησης των νέων

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζουμε το γενικό πλαίσιο πολιτικής για την απασχόληση των νέων στις χώρες του προγράμματος όπως επίσης και τον μηχανισμό υποστήριξης της απασχόλησης των νέων. Επιπλέον, παρουσιάζουμε ορισμένους ιδιωτικούς μηχανισμούς ή/και ΜΚΟ που υποστηρίζουν την απασχόληση των νέων.

1.2.1 Λιθουανία

Στη Λιθουανία, υπάρχουν πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στη νεολαία και τους νέους εργαζόμενους για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Οι πολιτικές αυτές περιλαμβάνουν επιδοτούμενη απασχόληση, υποστήριξη για την απόκτηση δεξιοτήτων, δημόσια έργα και προγράμματα εναλλαγής θέσεων εργασίας.

Το πρόγραμμα "Υποστήριξη για την πρώτη θέση εργασίας", που θεσπίστηκε το 2012, προωθεί την απασχόληση των νέων παρέχοντας επιδοτήσεις μισθών σε εργοδότες που προσλαμβάνουν νέους χωρίς προηγούμενη εργασιακή εμπειρία.

Η λιθουανική κυβέρνηση εφαρμόζει το πρόγραμμα "Παραμονή στην αγορά εργασίας", το οποίο απευθύνεται σε νέους κάτω των 29 ετών μέσω ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Οι πρωτοβουλίες αυτές ρυθμίζονται από νόμους όπως ο νόμος για τη στήριξη της απασχόλησης και χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) για τη στήριξη της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.

Στη Λιθουανία, η "Πρωτοβουλία Εγγυήσεων για τη Νεολαία" του Υπουργείου Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας αντιμετωπίζει την ανεργία των νέων με μια πολυφασική προσέγγιση. Βελτιώνει την παρακολούθηση και την έγκαιρη παρέμβαση, ενώ παράλληλα αυξάνει τη συμμετοχικότητα για τους ευάλωτους νέους.

Η "Υπηρεσία Απασχόλησης" εφαρμόζει πολιτικές στήριξης της απασχόλησης. Στόχος μας είναι να βοηθήσουμε τους αιτούντες εργασία να ενταχθούν ταχύτερα στην αγορά εργασίας, να αποκτήσουν τις σωστές δεξιότητες που χρειάζεται και να ανταγωνιστούν με επιτυχία στην αγορά εργασίας, και τους εργοδότες να βρουν τους κατάλληλους ανθρώπους για τη δουλειά.



Ο **"Οργανισμός Νεολαίας"** διαχειρίζεται προσκλήσεις και προγράμματα χρηματοδότησης: το Ευρωπαϊκό Σύμμα Αλληλεγγύης και το Erasmus+.

"Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας" - δικτυακός τόπος κυβερνητικών δραστηριοτήτων.

"Μια καριέρα για σένα" - η διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού προσφέρει μια μοναδική ευκαιρία να δοκιμάσετε τις σταδιοδρομίες που σας ενδιαφέρουν. Αυτό μπορεί να γίνει από μαθητές, φοιτητές ή οποιονδήποτε θέλει να ανακαλύψει τον αγαπημένο του τομέα.

Το **KURSUOK** είναι μια ενιαία εθνική πλατφόρμα εκπαίδευσης ενηλίκων, όπου οι πολίτες μπορούν να επιλέξουν την κατάρτιση που χρειάζονται και να ανταποκριθούν στις εθνικές προτεραιότητες και να λάβουν χρηματοδότηση έως και 500 ευρώ. Στόχος της πλατφόρμας KURSUOK είναι να ενθαρρύνει τους ενήλικες να αναπτύξουν γενικές και επαγγελματικές ικανότητες, να συμβάλει στην ανάπτυξη συνηθειών δια βίου μάθησης στην κοινωνία και να δώσει τη δυνατότητα σε όποιον θέλει να μάθει να υποβάλει αίτηση για κρατική χρηματοδότηση.

Ποιοι ιδιωτικοί μηχανισμοί και/ή ΜΚΟ υποστηρίζουν την απασχόληση των νέων, εάν υπάρχουν;

Η Ένωση Οργανώσεων Νεολαίας Κλαϊρέδα **"Στρογγυλή Τράπεζα" (KLAS)** ιδρύθηκε στις 9 Οκτωβρίου 1998. Η KLAS ενώνει 26 οργανώσεις νεολαίας και νέων, διαμορφώνει και εφαρμόζει την πολιτική νεολαίας της Κλαϊρέδα. Η KLAS συντονίζει επίσης τις δραστηριότητες των οργανώσεων νεολαίας, τους παρέχει σχετικές πληροφορίες και υπηρεσίες, εκπαιδεύει τους επικεφαλής των οργανώσεων νεολαίας σε διάφορα θέματα, εκπροσωπεί τα συμφέροντά τους στις σχέσεις με τις τοπικές αρχές, το Λιθουανικό Συμβούλιο Οργανώσεων Νεολαίας και εκπροσωπεί τους εκπροσώπους της νεολαίας στο Δημοτικό Συμβούλιο Νεολαίας της πόλης Κλαϊρέδα.

Η **Εθελοντική Υπηρεσία Νέων (YVS)** είναι ένα εντατικό πρόγραμμα εθελοντισμού διάρκειας 6 μηνών για νέους ηλικίας 14 έως 29 ετών, όπου οι νέοι εργάζονται εθελοντικά κατά μέσο όρο 40 ώρες/μήνα* σε έναν διαπιστευμένο οργανισμό υποδοχής της επιλογής τους (μπορείτε να ελέγξετε την κατάσταση στη βάση δεδομένων των οργανισμών υποδοχής), συναντώνται μία φορά το μήνα με έναν ή περισσότερους μέντορες που υποδεικνύονται από τον οργανισμό που οργανώνει την εθελοντική δραστηριότητα και μαθαίνουν πώς να ξεπερνούν τις προκλήσεις, να αναστοχάζονται τις εμπειρίες τους και να εντοπίζουν τα διδάγματα που αποκόμισαν, καθώς και να διαμορφώνουν κατευθύνσεις για την ανάπτυξή τους.

1.2.2 Φινλανδία

Υπάρχουν διάφοροι **κρατικοί μηχανισμοί που υποστηρίζουν** την απασχόληση των νέων στη Φινλανδία. Το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού της Φινλανδίας είναι υπεύθυνο για την ανάπτυξη της εργασίας και της πολιτικής για τη νεολαία σε συνεργασία με διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της ετοιμασίας του **εθνικού προγράμματος πολιτικής για τη νεολαία και το παιδί (VANUPO)** κάθε τέσσερα χρόνια. Το Κρατικό Συμβούλιο Νεολαίας που διορίζεται από τη φινλανδική κυβέρνηση επιβλέπει το έργο με την παραγωγή πληροφοριών και την παρακολούθηση του έργου με το υπουργείο σύμφωνα με τις απαιτήσεις του **νόμου περί νεολαίας** (που ανανεώθηκε τελευταία φορά το 2017), ο οποίος αποτελεί τη νομοθετική βάση για το έργο που σχετίζεται με τη νεολαία στη Φινλανδία. (Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, 2024α- Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, 2024β).

Το πρόγραμμα **VANUPO** για τα έτη 2024-2027 βρίσκεται υπό προετοιμασία. Το προηγούμενο πρόγραμμα VANUPO για τα έτη 2020-2023 επικεντρώθηκε στην πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού και στην ενίσχυση της ένταξης και της συμμετοχής των νέων. Για τη στήριξη της απασχόλησης των νέων και της εισόδου στη σταδιοδρομία, το εν λόγω πρόγραμμα VANUPO (2020-2023) εφάρμοσε τον **νόμο περί εγγυήσεων για τη νεολαία** για "νέους κάτω των 25 ετών και πτυχιούχους κάτω των 30 ετών". Η ομάδα αυτή "εγγυήθηκε μια θέση εργασίας ή δοκιμαστική εργασία, πρακτική άσκηση, εργαστήριο και πρακτική άσκηση ή άσκηση αποκατάστασης το αργότερο εντός τριών μηνών από την περίοδο ανεργίας". (Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, 2020.)

Το **Βαρόμετρο Νεολαίας** του Κρατικού Συμβουλίου Νεολαίας της Φινλανδίας μετρά ετησίως τις αξίες και τις στάσεις των νέων ηλικίας 15-29 ετών στη Φινλανδία από το 1994 (Κρατικό Συμβούλιο Νεολαίας, 2024- Finnish Youth Research Society, 2024). Όσον αφορά την εξεύρεση εργασίας και το εισόδημα, οι Φινλανδοί νέοι το 2022 αισθάνονταν λιγότερο ανασφαλείς σε σύγκριση με τους νέους το 2004 και το 2014. Τόσο πριν



από 10 όσο και πριν από 20 χρόνια ανασφάλεια ένωθε το ένα τρίτο των νέων, ενώ το 2022 μόνο το 14-19% ένωθε ανασφάλεια (Κρατικό Συμβούλιο Νεολαίας, 2023).

Το κύριο σημείο παροχής υπηρεσιών για την υποστήριξη της εισόδου στη σταδιοδρομία, την αναζήτηση εργασίας και την ανεργία στη Φινλανδία είναι οι **Υπηρεσίες TE**. Η TE Services προσφέρει δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και επιχειρηματικές υπηρεσίες που είναι δωρεάν για όλους τους πολίτες σε ηλικία εργασίας. Η TE Services εκτελεί επίσης την **εγγύηση για τη νεολαία** από το πρόγραμμα VANUPO 2020-2023 παρέχοντας υπηρεσίες για νέους ενήλικες. Σήμερα υπάρχουν φυσικά **γραφεία TE** σε 15 περιοχές και περισσότερα από 80 σημεία σε όλη τη Φινλανδία. Το *Job Market Finland* είναι οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες της TE Services.

Τα ακόλουθα προγράμματα εκπαίδευσης προσφέρονται για νέους ενήλικες από τις Υπηρεσίες TE:

Εκπαίδευση για την εργασία και την επαγγελματική πορεία: Πρόκειται για μια υπηρεσία εκπαίδευσης και υποστήριξης από ομάδες ομοτίμων για 2-3 μήνες, η οποία επικεντρώνεται στην ενίσχυση των δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας για να εξασφαλιστεί η είσοδος σε εργασία.

Εκπαίδευση μονοπατιών σε απλή γλώσσα: Για όσους χρειάζονται σαφή και καλά οργανωμένη επικοινωνία και περιεχόμενο, π.χ. μετανάστες ή άτομα με μαθησιακές δυσκολίες.

Εκπαίδευση για νέους ενήλικες κάτω των 30 ετών: Αυτή είναι μια εξατομικευμένη υπηρεσία ατομικής εκπαίδευσης που προσφέρεται ειδικά για νέους ενήλικες κάτω των 30 ετών. Η υπηρεσία περιλαμβάνει ατομική καθοδήγηση για 5-6 μήνες, τουλάχιστον 9 ώρες συνολικά, και παρέχεται από συνεργαζόμενη εταιρεία του ιδιωτικού τομέα.

Τα δημόσια **Κέντρα Καθοδήγησης «One-Stop»**, που ονομάζονται **Ohjaamot**, είναι φυσικά κέντρα εξυπηρέτησης σε όλη τη Φινλανδία, όπου οι νέοι ενήλικες κάτω των 30 ετών μπορούν να λαμβάνουν πληροφορίες και καθοδήγηση σχετικά με διάφορα θέματα που αφορούν τη ζωή, συμπεριλαμβανομένης της εύρεσης εργασίας και της εισόδου στην επαγγελματική ζωή. Δημιουργούν μια ενιαία πλατφόρμα από την οποία το δημόσιο, ο ιδιωτικός και ο τρίτος τομέας προσφέρουν διεπιστημονικές υπηρεσίες για την απασχόληση, την εκπαίδευση, τη διαχείριση της ζωής και την ευημερία. Αυτά τα **Κέντρα Καθοδήγησης** υλοποιούν τους στόχους και τις δραστηριότητες των Εγγυήσεων της ΕΕ για τη νεολαία (Φινλανδική κυβέρνηση, 2018).

Παράλληλα με τις Υπηρεσίες TE και την Ohjaamot, υπάρχουν τοπικές **υπηρεσίες του δημοτικού τομέα** καθώς και **υπηρεσίες του τρίτου τομέα** από οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και ιδρύματα που υποστηρίζουν την είσοδο των νέων στην επαγγελματική ζωή. **Οι δημοτικές δραστηριότητες εξωστρέφειας για νέους και οι δραστηριότητες εργαστηρίων** παρέχουν υποστήριξη για την εκμάθηση δεξιοτήτων εργασιακής ζωής για κατάρτιση και αναζήτηση εργασίας (Φινλανδικό Ινστιτούτο Υγείας και Πρόνοιας 2023). Επιπλέον, η λειτουργία του τρίτου τομέα VAMOS είναι μια υπηρεσία που υποστηρίζει περίπου 2.000 νέους ενήλικες ηλικίας 16 έως 29 ετών (Ιδρυμα Διακονία, 2024). Η υπηρεσία προσφέρεται σε 11 πόλεις της Φινλανδίας και έχει ως στόχο την παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης στη ζωή και την εξεύρεση τρόπου προς την εκπαίδευση και την εργασία.

Το 2019 δημοσιεύθηκε η εφαρμογή **Duunikouts** για την υποστήριξη στην εργασία για νέους ηλικίας 13-25 ετών, η οποία θα αναπτυχθεί περαιτέρω κατά τη διάρκεια των ετών 2021-2023. Η εφαρμογή Duunikouts είναι δωρεάν και παρέχει τα εξής: συμβουλές για την αναζήτηση εργασίας, έναν οδηγό για τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων εργασίας, εργαλεία για την εξάσκηση σε συνεντεύξεις εργασίας, κουίζ, πληροφορίες σχετικά με τους κανόνες του εργασιακού βίου, βίντεο και ένα εργαλείο για τον καθορισμό του δικού του προφίλ δεξιοτήτων από το οποίο η εφαρμογή δημιουργεί ένα προσυμπληρωμένο βιογραφικό σημείωμα με βάση τις δεξιότητες. Η εφαρμογή Duunikouts είναι διαθέσιμη στα φινλανδικά, τα αγγλικά και τα σουηδικά. Επιπλέον, υπάρχουν φινλανδικές εκδόσεις σε απλή γλώσσα που συνδυάζουν τα αραβικά, τα ρωσικά και τα σομαλικά. Η εφαρμογή Duunikouts έχει περισσότερους από 14.900 χρήστες. (JA Finland, 2022- JA Finland, 2024.)

1.2.3 Κύπρος

Στην Κύπρο, το νομικό πλαίσιο που διέπει την απασχόληση των νέων είναι προσεκτικά σχεδιασμένο ώστε να προστατεύει τα δικαιώματά τους και να διασφαλίζει την ευημερία τους. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει διάφορες βασικές διατάξεις. Οι ντόπιοι νέοι επιτρέπεται να αρχίσουν να εργάζονται στην ηλικία των 15. Ωστόσο, το επίδομα αυτό συνοδεύεται από ορισμένους όρους και περιορισμούς που αποσκοπούν στο να



διασφαλίσουν ότι η εργασία τους δεν επηρεάζει την υγεία, την ασφάλεια ή την εκπαίδευσή τους. Ειδικότερα, εξαιρέσεις από αυτή την ελάχιστη ηλικιακή απαίτηση γίνονται για τις οικογενειακές επιχειρήσεις, επιτρέποντας σε παιδιά κάτω των 15 ετών να εργάζονται υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.

Για τους μη Κύπριους νέους, το κατώτατο όριο ηλικίας εργασίας ορίζεται στα 18 έτη. Η πρόβλεψη αυτή αποτελεί μέρος του **Νόμου για την προστασία των νέων στην απασχόληση**. Ο νόμος παρέχει πρόσθετη προστασία για τους αλλοδαπούς νέους που εργάζονται στην Κύπρο, αναγνωρίζοντας ότι μπορεί να μην έχουν τα ίδια κοινωνικά και οικογενειακά δίκτυα υποστήριξης με τους ντόπιους νέους. Θέτοντας το επιτρεπτό κατώτατο όριο ηλικίας για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους, ο νόμος αποσκοπεί στη διασφάλιση της ευημερίας τους και στη διασφάλιση της κατάλληλης ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Αρμοδιότητες κυβερνητικών φορέων Αρκετοί κυβερνητικοί φορείς στην Κύπρο είναι επιφορτισμένοι με τη ρύθμιση και την προστασία των νέων εργαζομένων, διασφαλίζοντας την τήρηση των δικαιωμάτων τους και την ασφάλεια του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Η Υπηρεσία Κοινωνικής Πρόνοιας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι ένας από τους βασικούς φορείς που είναι αρμόδιοι για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των νέων εργαζομένων. Η υπηρεσία αυτή διασφαλίζει ότι οι συνθήκες εργασίας των νέων είναι ασφαλείς, ότι δεν υφίστανται εκμετάλλευση και ότι η απασχόλησή τους δεν παρεμποδίζει την εκπαίδευση και τη συνολική τους ανάπτυξη. Η Υπηρεσία Κοινωνικής Πρόνοιας παρέχει επίσης βοήθεια και υποστήριξη στους νέους εργαζόμενους, αντιμετωπίζοντας τυχόν ζητήματα ή παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους που μπορεί να προκύψουν.

Το Συμβούλιο Νεολαίας της Κύπρου είναι ο κεντρικός φορέας που είναι υπεύθυνος για ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που αφορούν τους νέους και επικεντρώνεται στην απασχόληση, την εκπαίδευση και την προσωπική ανάπτυξη. Συμβάλλει καθοριστικά στη δημιουργία πολιτικών και προγραμμάτων που υποστηρίζουν την ευημερία και την ανάπτυξη των νέων στην Κύπρο.

Συνοπτικά, η Κύπρος έχει θεσπίσει ένα ολοκληρωμένο νομικό και θεσμικό πλαίσιο για την προστασία των νέων εργαζομένων. Οι νόμοι έχουν σχεδιαστεί για να εξισορροπούν την ανάγκη τους να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία και ταυτόχρονα με την ανάγκη προστασίας της υγείας, της εκπαίδευσης και της συνολικής ευημερίας τους. Η Υπηρεσία Κοινωνικής Ευημερίας και το Συμβούλιο Νεολαίας της Κύπρου διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην εφαρμογή αυτών των μέτρων προστασίας και στην παροχή υποστήριξης στους νέους εργαζόμενους. Αυτοί οι οργανισμοί διασφαλίζουν ότι τα δικαιώματα των νέων εργαζομένων τηρούνται και ότι έχουν πρόσβαση σε πόρους και ευκαιρίες που προάγουν την ανάπτυξη και την ένταξή τους στην κοινωνία. Μέσω αυτών των προσπαθειών, η Κύπρος στοχεύει στη δημιουργία ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τους νέους εργαζόμενους.

1.2.4 Δανία

Η δανική κοινωνία διαθέτει διάφορα μέτρα για να βοηθήσει τους άνεργους νέους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας (Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, 2024). Το ποια μέτρα χρησιμοποιούνται μπορεί να εξαρτάται από την κατάσταση του ατόμου. Σε γενικές γραμμές, η πλειονότητα των μέτρων επιβλέπονται από τα κέντρα εργασίας που διαχειρίζεται ο δήμος και από τα ασφαλιστικά ταμεία ανεργίας. Επί του παρόντος υπάρχουν 21 ασφαλιστικές εταιρείες ανεργίας, που ονομάζονται **"A-kasse"** στα δανικά, οι οποίες εκπροσωπούνται συλλογικά από την οργάνωση συμφερόντων **"Danske A-kasser"** (Danske A-kasser, 2024). Ορισμένες ασφαλιστικές εταιρείες ανεργίας διοικούνται επίσης από τα εργατικά συνδικάτα και είναι σύνηθες η ασφάλιση ανεργίας να επικεντρώνεται σε ένα συγκεκριμένο τμήμα του εργατικού δυναμικού. Μέρος των καθηκόντων της ασφάλισης ανεργίας είναι να παρέχει στους άνεργους υπαλλήλους και συμβουλές, παρόμοια με αυτά που κάνει ο ΟΑΕΔ, και να καθοδηγεί τους άνεργους στις απαιτήσεις που συνεπάγεται η λήψη των επιδομάτων ανεργίας. Η παράδοση της δανικής ασφάλισης ανεργίας εφαρμόζεται στην πράξη από το 1907.

Όταν κάποιος μένει άνεργος, ανάλογα με την κατάστασή του, μπορεί να δικαιούται οικονομική στήριξη μέσω επιδομάτων ανεργίας, χρηματικών παροχών, εκπαιδευτικών παροχών ή κρατικών εκπαιδευτικών υποτροφιών.



Για τους άνεργους που παλεύουν με ασθένειες ή έχουν προβλήματα υγείας που περιορίζουν την ικανότητά τους να εργάζονται με κανονική ικανότητα, υπάρχουν διάφορα διαθέσιμα μέτρα, όπως ευκαιρίες επανεκπαίδευσης, επιδοτούμενες "ευέλικτες θέσεις εργασίας" και ειδικές θέσεις εργασίας για άνεργους πολίτες που πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση και δεν τους έχει απομείνει άλλο ποσό από το επίδομα ανεργίας (Indsatser ved sygdom, nedslidning mv., 2024).

Για τους άνεργους νέους που στερούνται εκπαίδευσης, η γενική προσέγγιση είναι να κατευθυνθούν τα άτομα αυτά προς την έναρξη εκπαίδευσης, γενικής ή επαγγελματικής. Υπάρχουν επίσης μέτρα που απευθύνονται στους εργοδότες με μέτρα για την παροχή θέσεων εργασίας με επιδότηση μισθού, προγράμματα πρακτικής άσκησης, επανεκπαίδευσης των εργαζομένων και "πρωτοβουλίες χρησιμότητας" που προσφέρονται ειδικά από δημόσιους εργοδότες (Virksomhedsrettede redskaber, 2024).

Εκτός από τα παραπάνω, για άτομα ηλικίας κάτω των 40 ετών που για συγκεκριμένους λόγους δεν είναι σε θέση να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, υπάρχει ένα πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης.

1.2.5 Γαλλία

Οι πολιτικές για τη νεολαία στη Γαλλία είναι διατομεακές και βασίζονται σε εταιρικές σχέσεις. Συνδυάζουν όλες τις πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην υποστήριξη των νέων στην πορεία τους προς την αυτονομία.

Γενικοί στόχοι:

Η προαγωγή της αυτονομίας των νέων σημαίνει ότι πρέπει να δράσουμε σε όλους τους παράγοντες που επιτρέπουν στους νέους να χτίσουν τη δική τους πορεία και να ευδοκιμήσουν. Η πολιτική για τη νεολαία περιλαμβάνει όλες τις δράσεις που αποσκοπούν στη στήριξη της πορείας των νέων προς την αυτονομία, ιδίως μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης, της στέγασης, της υγείας, της ασφάλειας, της εμπλοκής και της συμμετοχής των πολιτών, της πρόσβασης σε αθλητικές και πολιτιστικές δραστηριότητες αναψυχής και της διεθνούς κινητικότητας. Οι πολιτικές για τη νεολαία διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη μείωση των κοινωνικών και εδαφικών ανισοτήτων.

Η στρατηγική αυτή περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα τομέων, τόσο σε εθνικό όσο και σε τοπικό επίπεδο. Βασίζεται στους ακόλουθους πυλώνες:

- Υποστήριξη της ανάπτυξης των νέων και προώθηση της πρόσβασης στην πολιτική συμμετοχή και την κινητικότητα,
- Ιδιαίτερη προτεραιότητα στην εκπαίδευση, τη συμβουλευτική και την κατάρτιση,
- Προώθηση της απασχόλησης και της ένταξης στην αγορά εργασίας,
- Αντιμετώπιση των ανισοτήτων στην πορεία προς την αυτονομία,
- Βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των νέων.

Διασφάλιση της συνοχής των πολιτικών για τη νεολαία

Η συνολική συνοχή των πολιτικών για τη νεολαία εξασφαλίζεται χάρη στους ακόλουθους μηχανισμούς:

Comité Interministériel de la Jeunesse (Διυπουργική επιτροπή για τη νεολαία- CIJ), όργανο που δημιουργήθηκε με το διάταγμα αριθ. 82-367 της 30ής Απριλίου 1982, το οποίο μπορεί να κληθεί ανά πάσα στιγμή από τον Πρωθυπουργό.

Το άρθρο 54 του γαλλικού νόμου περί ισότητας και ιθαγένειας της 27ης Ιανουαρίου 2017 προβλέπει μεγαλύτερη περιφερειακή συμμετοχή στην πολιτική για τη νεολαία μέσω της ηγεσίας που ανατίθεται στα περιφερειακά συμβούλια στον τομέα αυτό στο πλαίσιο των τοπικών αρχών.

Conseil d'Orientation des Politiques de Jeunesse (Συμβούλιο Προσανατολισμού των Πολιτικών για τη Νεολαία): το Συμβούλιο αυτό, που συστάθηκε στη Γαλλία το 2016, είναι μια συμβουλευτική διοικητική επιτροπή που υπάγεται στον πρωθυπουργό και έχει ως αποστολή τη δημιουργία συνοχής και διαθεματικότητας στις δημόσιες πολιτικές που αφορούν τους νέους.

Τμήμα Νεολαίας, Μη Τυπικής Εκπαίδευσης και Εθελοντικών Οργανώσεων (DJEPVA)



Στο πλαίσιο του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Νεολαίας, η DJEPVA καταρτίζει και κατευθύνει τις πολιτικές για τη νεολαία, την εμπλοκή και τη συμμετοχή των πολιτών, τη μη τυπική εκπαίδευση και τις εθελοντικές οργανώσεις.

Οι αποστολές της DJEPVA με επίκεντρο τη νεολαία

Το DJEPVA υποστηρίζει την πολιτική δέσμευση των νέων ως μέρος της διαδρομής τους ως πολίτες. Εξασφαλίζει την εκπαιδευτική συνέχεια για τα παιδιά και τους νέους σε μη σχολικές ώρες και σε μη σχολικά περιβάλλοντα. Εργάζεται για την προώθηση της αυτονομίας και των ίσων ευκαιριών των νέων, υποστηρίζοντας φιλικά προς τους νέους προγράμματα πληροφόρησης και υποστήριξης που τους βοηθούν να ενταχθούν στην κοινωνία. (5)

Το Υπουργείο στις περιφέρειες

Οι DRAJES συντονίζουν τις δημόσιες πολιτικές για τον αθλητισμό, τη νεολαία, την εθελοντική οργάνωση, την εμπλοκή των πολιτών και τη μη τυπική εκπαίδευση.

Το εθνικό ινστιτούτο για τη νεολαία και τη δημόσια εκπαίδευση (INJEP)

Το Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire (INJEP) είναι ένας εθνικός φορέας του οποίου το έργο τροφοδοτεί τις πρωτοβουλίες του Υπουργείου για την πολιτική για τη νεολαία.

Ο Οργανισμός Πολιτικής Υπηρεσίας (l'Agence du Service Civique)

Υπό την εποπτεία του Υπουργείου, ο Οργανισμός Πολιτικής Υπηρεσίας διασφαλίζει την εφαρμογή της Πολιτικής Υπηρεσίας, καθώς και το σκέλος Νεολαία & Αθλητισμός του ευρωπαϊκού προγράμματος Erasmus+ και το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης.

1.2.6 Ιταλία

Σύμφωνα με την Anra1, τον ιταλικό **εθνικό οργανισμό για τις ενεργές πολιτικές εργασίας**, υπάρχει μια σειρά ενεργών πολιτικών που έχουν σχεδιαστεί για να βοηθήσουν τους νέους να βρουν εργασία. Αυτές περιλαμβάνουν πρωτοβουλίες όπως ο βασικός και εξειδικευμένος προσανατολισμός, η κατάρτιση, η υποστήριξη στην αναζήτηση εργασίας, η καθοδήγηση για την ίδρυση επιχείρησης, και τα κίνητρα απασχόλησης.

Αυτές οι πολιτικές που είναι σήμερα ενεργές περιλαμβάνουν τις ακόλουθες πρωτοβουλίες:

- **Εθνική Κάρτα Νέων 2023**

Πρόκειται για μια εικονική κάρτα που επιτρέπει τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε αγαθά, υπηρεσίες, εμπειρίες και ψυχαγωγία, πολιτιστικές και εκπαιδευτικές ευκαιρίες και απευθύνεται σε κορίτσια και αγόρια ηλικίας 18 έως 35 ετών που διαμένουν στην Ιταλία.

Μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην Ιταλία και στις ευρωπαϊκές χώρες που συνδέονται με το πρόγραμμα Youth Card Eyca.

- **Το πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη νεολαία»**

Πρόκειται για το σημαντικότερο πρόγραμμα για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων στην Ιταλία, μια πρωτοβουλία που προωθείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Απευθύνεται σε NEETs, κορίτσια και αγόρια ηλικίας 15 έως 29 ετών, που διαμένουν στην Ιταλία, δεν εργάζονται και δεν εντάσσονται σε κανένα σχολείο ή πρόγραμμα κατάρτισης.

Οι νέοι ηλικίας έως 34 ετών που διαμένουν στις πλέον μειονεκτικές περιοχές, ανεξάρτητα από το αν συμμετέχουν ή όχι σε πρόγραμμα κατάρτισης ή εκπαίδευσης, μπορούν να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες του Άξονα 1α. Οι νέοι λαμβάνουν προσφορά εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης καλής ποιότητας εντός περιορισμένου χρονικού διαστήματος από την ανεργία ή την αποχώρησή τους από την τυπική εκπαίδευση.

Στην Ιταλία, διάφοροι ιδιωτικοί μηχανισμοί και ΜΚΟ διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στη στήριξη της απασχόλησης των νέων. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται:

- 1) ΜΚΟ κατάρτισης και εκπαίδευσης: Υπάρχουν οργανώσεις που επικεντρώνονται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, προσφέροντας προγράμματα κατάρτισης και εργαστήρια προσαρμοσμένα στην



εξειδικασμένη αγορά εργασίας. Μερικά παραδείγματα περιλαμβάνουν: Οι οργανισμοί που δραστηριοποιούνται στον τομέα της εκπαίδευσης:

- a. **Save the Children (Σώζοντας τα παιδιά) Ιταλία.** Αν και είναι γνωστή για το ευρύτερο έργο της στην παιδική πρόνοια, συμμετέχει επίσης σε πρωτοβουλίες για την εκπαίδευση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη νεολαία, την επαγγελματική κατάρτιση, τη μαθητεία, τις επιχειρηματικές δεξιότητες, τον οικονομικό αλφαριθμητισμό, τις δεξιότητες ζωής κ.λπ.
 - b. **Junior Achievement (Επιτυχία των Νέων) Ιταλία.** Επικεντρώνεται στην προετοιμασία των νέων για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων.
- 2) **Επιχειρηματικότητα και θυρίδες νεοφυών επιχειρήσεων.** Οι φορείς αυτοί παρέχουν στους νέους επιχειρηματίες καθοδήγηση, ευκαιρίες δικτύωσης και πρόσβαση σε επενδυτές. Μερικά παραδείγματα περιλαμβάνουν:
- a. **Luiss EnLabs & Lventure Group.** Ένας επιταχυντής νεοφυών επιχειρήσεων με έδρα τη Ρώμη που παρέχει ένα εντατικό πρόγραμμα ανάπτυξης και επενδυτικές ευκαιρίες σε πολλά υποσχόμενες νεοφυείς επιχειρήσεις.
 - b. **H-FARM:** Αυτή η πλατφόρμα καινοτομίας υποστηρίζει τη δημιουργία νέων επιχειρηματικών μοντέλων, τον μετασχηματισμό και την εκπαίδευση νέων ταλέντων και επιχειρήσεων όλων των μεγεθών.
 - c. **ών.**
 - d. **Polihub:** Με έδρα το Μιλάνο, το Polihub είναι μια περιοχή νεοφυών επιχειρήσεων και θερμοκοιτίδα που προσφέρει υπηρεσίες για την υποστήριξη της ανάπτυξης και της εξέλιξης καινοτόμων νεοφυών επιχειρήσεων.
 - e. **I3P:** Με έδρα το Τορίνο, το I3P είναι μία από τις κύριες πανεπιστημιακές θερμοκοιτίδες στην Ευρώπη, προσφέροντας υποστήριξη σε καινοτόμες νεοφυείς επιχειρήσεις.
- 3) **Ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας.**
- 4) **Πρωτοβουλίες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.** Διάφορες εταιρείες εφαρμόζουν προγράμματα με στόχο την πρόσληψη και την κατάρτιση νέων, συχνά εστιάζοντας σε περιθωριοποιημένους ή μειονεκτούντες νέους. Σε αυτά περιλαμβάνονται τα εξής:
- a. **Fondazione ENI Enrico Mattei (FEEM).** Γνωστό για την εστίασή του στη βιώσιμη ανάπτυξη, το FEEM εκτελεί επίσης προγράμματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την απασχόληση των νέων.
 - b. **Fondazione Prada.** Εκτός από τις πολιτιστικές και καλλιτεχνικές πρωτοβουλίες του, συμμετέχει επίσης σε κοινωνικά προγράμματα που μπορεί να περιλαμβάνουν την ανάπτυξη της νεολαίας και την απασχόληση.
 - c. **Barilla Center for Food and Nutrition Foundation.** Συμμετέχει σε διάφορες κοινωνικές πρωτοβουλίες, ορισμένες από τις οποίες περιλαμβάνουν προγράμματα που στοχεύουν στην εκπαίδευση και την απασχόληση των νέων, ιδιαίτερα στους τομείς των βιώσιμων τροφίμων και της γεωργίας.
- 5) **Ιδρύματα για την ανάπτυξη της νεολαίας και φιλανθρωπικά ιδρύματα.** Μερικά παραδείγματα είναι: **Fondazione Cariplo, Fondazione Mondo Digitale και Fondazione CRT.**

1.3 Υφιστάμενα προγράμματα επικοινωνιακών δεξιοτήτων

Στο παρόν υποκεφάλαιο παρουσιάζουμε τα υφιστάμενα προγράμματα επικοινωνιακών δεξιοτήτων (διάφορα μαθήματα, δωρεάν προγράμματα, πρωτοβουλίες και άλλα με σκοπό τη βελτίωση της επικοινωνίας (δημόσια ομιλία, ενεργή ακρόαση, διαπραγματεύση και άλλες δεξιότητες) για νέους που



αναζητούν εργασία σε προγράμματα της Ευρώπης (κρατικά και ιδιωτικά) και εξηγούμε την αποτελεσματικότητά τους.

1.3.1 Λιθουανία

1) Εισαγωγή στις Σπουδές Δημόσιας Επικοινωνίας: Θεωρητικές προσεγγίσεις

Το μάθημα αυτό σχεδιάζεται ως ένα από τα βασικά εισαγωγικά μαθήματα στον τομέα της δημόσιας επικοινωνίας και παρέχει μια επισκόπηση των βασικών θεωριών, μοντέλων, ιστοριών και παραδόσεων, καθώς και των λειτουργιών των μέσων ενημέρωσης και των επικοινωνιών στις σύγχρονες κοινωνίες.

2) Ακαδημία Γνώσης - Μάθημα Επικοινωνιακών Δεξιοτήτων - Λιθουανία

Η σειρά μαθημάτων Επικοινωνιακών Δεξιοτήτων που προσφέρουμε σας δίνει τα εργαλεία και τις γνώσεις για να μεταφέρετε το μήνυμά σας σε αυτούς που πρέπει να το ακούσουν. Είτε πρέπει να διεκδικήσετε, να παρουσιάσετε ή να διαπραγματευτείτε, θα πρέπει να μάθετε να επικοινωνείτε με σαφήνεια και αυτοπεποίθηση.

Λόγοι επιλογής:

- Εμπειρία βελτιωμένων διαπροσωπικών σχέσεων
- Βελτίωση των προοπτικών σταδιοδρομίας
- Ενισχύστε την αυτοπεποίθησή σας
- Μάθετε αποτελεσματική επίλυση συγκρούσεων
- Επίτευξη επάρκειας στη δημόσια ομιλία και τις παρουσιάσεις

3) Διεθνής Επικοινωνία στη σχολή Επικοινωνίας του Πανεπιστημίου του Βίλνιους

Συνδυάζοντας ένα υψηλό επίπεδο θεωρητικής ανάλυσης με εφαρμογές στον πραγματικό κόσμο, οι σπουδές Διεθνούς Επικοινωνίας αυξάνουν τις γνώσεις σας σχετικά με τις διαπολιτισμικές, οργανωτικές και πολιτικές πτυχές της διεθνούς επικοινωνίας.

1.3.2 Φινλανδία

H Spring House Oy (Staffpoint, 2024) προσφέρει εξατομικευμένη ατομική επαγγελματική καθοδήγηση για νέους ενήλικες κάτω των 30 ετών που είναι πελάτες των Υπηρεσιών ΤΕ. Η καθοδήγηση επικεντρώνεται στην υποστήριξη της αναζήτησης εργασίας, στην υποβολή αίτησης για εκπαίδευση ή στην εξεύρεση δοκιμαστικής θέσης εργασίας. Η διάρκεια της καθοδήγησης είναι 5-6 μήνες. Η καθοδήγηση καλύπτει τις ακόλουθες ανάγκες και παρέχει ανάπτυξη ικανοτήτων για:

- Δεξιότητες αναζήτησης εργασίας (π.χ. διαφορετικά κανάλια αναζήτησης εργασίας, εξεύρεση θέσεων εργασίας, έγγραφα αίτησης, προετοιμασία για συνέντευξη, προβολή, χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης)
- Διαφορετικές επιλογές απασχόλησης (π.χ. εργασία μερικής και πλήρους απασχόλησης, προσωρινή εργασία μέσω πρακτορείου, επιχειρηματικότητα, συνδυασμός αμειβόμενης εργασίας και επιχειρηματικότητας)
- Δεξιότητες εργασιακής ζωής (π.χ. δεξιότητες επικοινωνίας, αλληλεπίδρασης και πληροφορικής, κατάσταση της αγοράς εργασίας, αυτογνωσία)
- Ευκαιρίες κατάρτισης (π.χ. σπουδές και απαιτήσεις ικανοτήτων σε διάφορους τομείς, μερικοί και πλήρεις τίτλοι όπως και χρηματοδότηση σπουδών)
- Δικτύωση (π.χ. δημιουργία, ανάπτυξη και αξιοποίηση δικτύων)
- Υπηρεσίες ΤΕ και επιδοτήσεις απασχόλησης (π.χ. προσωπικές υπηρεσίες, επιδότηση αμοιβής, κατάρτιση στην αγορά εργασίας, δοκιμαστική εργασία).

Η κατάρτιση **VAMOS** (Deaconess Foundation, 2024) απευθύνεται σε νέους ενήλικες ηλικίας 16-29 ετών που δεν βρίσκονται σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση (NEET) για να τους παρέχει εντατική μακροπρόθεσμη υποστήριξη που σχετίζεται με τις προκλήσεις διαφόρων θεμάτων της καθημερινής ζωής,



όπως η ψυχική υγεία, η στέγαση, τα οικονομικά ζητήματα, η εκπαίδευση, η παρακολούθηση σπουδών ή η εξεύρεση ενός τρόπου για την επαγγελματική ζωή, ώστε να αυξήσουν την αυτοδυναμία τους. Η λειτουργία του VAMOS ξεκίνησε το έτος 2008 και σήμερα είναι διαθέσιμη σε 11 πόλεις σε όλη τη Φινλανδία. Η υπηρεσία είναι επίσης δωρεάν.

Η εφαρμογή Duunikoutsit (JA Finland, 2022; JA Finland, 2024) έχει περισσότερους από 14.900 χρήστες και απευθύνεται κυρίως σε νέους ηλικίας 13-25 ετών για να αυξήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους σχετικά με:

- Εξεύρεση θέσης σε πρακτική άσκηση κατά την περίοδο TET και ευκαιρίες πρώτης απασχόλησης
- Συσώρευση δεξιοτήτων εργασιακής ζωής
- Συγγραφή αίτησης εργασίας και προετοιμασία για εργασιακή συνέντευξη
- Αυτογνωσία και αναγνώριση των δυνατών σημείων του ατόμου
- Πρόσβαση σε ενημερωμένες πληροφορίες για την εργασία και τη ζωή
- Σχεδιασμός καριέρας και ανακάλυψη της μοναδικής πορείας των ατόμων

1.3.3 Κύπρος

- 1) Στην Κύπρο, τα **Εκπαιδευτικά Κέντρα του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας** προσφέρουν διάφορα μαθήματα για να βοηθήσουν τους πολίτες να εκπληρώσουν τις εκπαιδευτικές και επιμορφωτικές τους απαιτήσεις σε όλα τα εκπαιδευτικά πλαίσια: τυπικά, μη τυπικά και άτυπα. Πρωταρχικός στόχος είναι η αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων με την παροχή ευκαιριών για την αναβάθμιση και επανακατάρτιση ενηλίκων με χαμηλά προσόντα και χαμηλή εξειδίκευση.
- 2) Τα **Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων στην Κύπρο** προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα μαθημάτων που στοχεύουν στην απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων και απευθύνονται σε επαγγελματίες που επιθυμούν να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητά τους στον εργασιακό χώρο ή να βελτιώσουν τις προοπτικές απασχόλησής τους.
- 3) Το έργο με τίτλο "**Σχέδιο δράσης για τις ψηφιακές δεξιότητες: Υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων**" έχει ενσωματωθεί στο "Κύπρος αύριο", το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.

Πέντε ζωτικής σημασίας τομείς έχουν προσδιοριστεί για καλλιέργεια δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να διασφαλιστεί η απόκτηση βασικών δεξιοτήτων: α) εκπαίδευση σε θέματα πληροφοριών και δεδομένων β) επικοινωνία και συνεργασία, γ) δημιουργία ψηφιακού περιεχομένου, δ) ασφάλεια, ε) επίλυση προβλημάτων.

1.3.4 Δανία

Στη Δανία, οι πολίτες μπορούν να έχουν πρόσβαση σε υποστήριξη για την αντιμετώπιση των επικοινωνιακών αναγκών για τα άτομα που αναζητούν εργασία (συμπεριλαμβανομένων των νέων) μέσω διαφόρων οδών. Παρακάτω παρατίθενται τρία παραδείγματα:

Jobcentre Κοπεγχάγης (διοικείται από τον δήμο)

Ένα παράδειγμα διαδικτυακής πηγής που προσφέρεται από το Κέντρο Απασχόλησης στην Κοπεγχάγη είναι ένας διαδικτυακός τόπος με συμβουλές για το πώς να εμφανιστείτε κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων για εργασία και παρουσιάζει τις πιο συνηθισμένες ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Εκτός από αυτό, προσφέρουν επίσης εκπαίδευση για βιογραφικά σημειώματα και αιτήσεις, εάν επικοινωνήσουν μαζί τους. Όσον αφορά τις συμβουλές για την εμφάνιση, παρουσιάζουν ένα βίντεο μήκους περίπου 4 λεπτών (Jobcenter København, Din fremtoning til jobsamtalen, 2024), με συμβουλές για τα ακόλουθα θέματα:

- Η πρώτη εντύπωση
- Η καλή χειραψία
- Στάση του σώματος για να καθίσετε σε μια καρέκλα



- Οπτική Επαφή
- Φωνή, νευρική κίνηση
- Τελειώνοντας τη συνέντευξη με μια καλή χειραψία

Σύνδεσμος προς το σχετικό βίντεο: <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/din-fremtoning-til-jobsamtalen>

Union, HK (Το συνδικάτο των εργαζομένων στο εμπόριο και στα γραφεία)

Η Ένωση προσφέρει μια ηλεκτρονική πηγή με συμβουλές για το τι πρέπει να κάνετε πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τη συνέντευξη για δουλειά (HK, Gode råd til jobsamtalen, 2024). Οι συμβουλές αυτές κυμαίνονται μεταξύ των εξής:

- Πρακτικά πράγματα που πρέπει να κάνετε για την προετοιμασία μιας συνέντευξης
- Ποιες είναι οι πιο συχνές ερωτήσεις με ιδέες για το πώς να απαντήσετε σε αυτές
- Πώς να προετοιμαστείτε για διαδικτυακές συνεντεύξεις
- Πώς να αντιμετωπίσετε τους δεύτερους γύρους συνέντευξης
- Πώς να χειρίζεστε τις απορρίψεις

Προσφέρουν επίσης υποστήριξη και καθοδήγηση μέσω τηλεφώνου. Εκτός από τις συμβουλές προσφέρουν επίσης διαδικτυακά μαθήματα (HK, Onlinekurser, 2024) σε διάφορα θέματα σχετικά με την αναζήτηση εργασίας.

Ασφάλιση ανεργίας, MA (The Masters Unemployment Fund)

Η ασφάλιση της ανεργίας της MA, μια ασφάλιση που απευθύνεται σε ακαδημαϊκούς, παρέχει έναν ιστότοπο με συμβουλές παρόμοιες με τα δύο προηγούμενα παραδείγματα (MA-Kasse, Jobsamtalen, 2024). Παρέχουν ένα βίντεο με συμβουλές σχετικά με το τι πρέπει να κάνετε κατά την προετοιμασία για μια συνέντευξη για εργασία.

Παρέχουν επίσης πληροφορίες για τα ακόλουθα θέματα: Πώς να προετοιμαστείτε για τις διαδικτυακές συνεντεύξεις κ.λπ.

1.3.5 Γαλλία

Υπάρχουν προγράμματα απασχόλησης για νέους που δυσκολεύονται να ενταχθούν επαγγελματικά λόγω της κοινωνικής τους κατάστασης.

Η Σύμβαση Ανάληψης Υποχρέωσης για τη Νεολαία, η οποία αντικαθιστά την Εγγύηση για τη Νεολαία από τον Μάρτιο του 2022, αποτελεί μέρος της ευρωπαϊκής "Εγγύησης για τη Νεολαία".

Οι ευρωπαϊκές εγγυήσεις στοχεύουν να προσφέρουν σε όλους τους NEET κάτω των 25 ετών μια λύση επαγγελματικής ένταξης (μαθητεία ή πρακτική άσκηση, εργασία, κατάρτιση, σπουδές).

Μάθημα στο EPIDE (Établissement Pour l'Insertion dans l'Emploi)

Το EPIDE είναι ένα δημόσιο διοικητικό ίδρυμα, αποστολή του οποίου είναι να στηρίξει τους νέους που βρίσκονται μακριά από την απασχόληση στο κοινωνικό και επαγγελματικό τους σχέδιο μέσω ενός προσαρμοσμένου και εξατομικευμένου προγράμματος.

Απευθύνεται σε νέους ηλικίας 17 έως 25 ετών, χωρίς πτυχίο, χωρίς προσόντα ή σε διαδικασία περιθωριοποίησης. Φροντίζει τους νέους σε ένα πλαίσιο στρατιωτικής έμπνευσης.

Σχολεία δεύτερης ευκαιρίας, E2c

Τα E2C επιτρέπουν στους νέους να ενταχθούν σε ένα πρόγραμμα στο οποίο η κατάρτιση που συνδέεται με την εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, διευκολύνοντας έτσι την πρόσβασή τους στην απασχόληση ή την απόκτηση ενός τίτλου σπουδών.

Η έννοια των "σχολείων δεύτερης ευκαιρίας" διαμορφώθηκε με την ώθηση του ευρωπαϊκού έργου. Αυτή η έννοια της δεύτερης ευκαιρίας στην εκπαίδευση συμπεριλήφθηκε στη Λευκή Βίβλο "Διδασκαλία και



μάθηση, προς μια κοινωνία μάθησης", η οποία παρουσιάστηκε τον Δεκέμβριο του 1995 στη σύνοδο κορυφής των αρχηγών κρατών και κυβερνήσεων της Μαδρίτης.

Η προσαρμοσμένη στρατιωτική υπηρεσία (Service Militaire Adapté - SMA) τελεί υπό την αιγίδα του υπουργείου που είναι αρμόδιο για τα υπερπόντια γαλλικά εδάφη. Πρόκειται για ένα στρατιωτικό πρόγραμμα κοινωνικο-επαγγελματικής ένταξης που απευθύνεται σε νέους 18-26 ετών, οι οποίοι είναι οι πλέον απομακρυσμένοι από τον κόσμο της εργασίας στην υπερπόντια Γαλλία. Η θητεία αυτή, διάρκειας έξι έως οκτώ μηνών και με δυνατότητα ανανέωσης, πιστοποιείται από:

Οι ακόλουθοι ιδιωτικοί μηχανισμοί είναι μερικοί από τους μηχανισμούς που υποστηρίζουν την απασχόληση των νέων στη Γαλλία:

Το Γαλλικό Φόρουμ Νεολαίας (FFJ) δημιουργήθηκε στις 20 Ιουνίου 2012. Υπάρχει με τη θέληση των κυριότερων οργανώσεων που διοικούνται και καθοδηγούνται από νέους. Πέρα από τις διαφορές τους, αυτές οι συνεταιριστικές, συνδικαλιστικές, πολιτικές και αλληλέγγυες οργανώσεις είναι πεπεισμένες ότι οι νέοι έχουν φωνή για να συμβάλουν στην κοινωνία. Διαδικτυακός τόπος:

<https://forumfrancaisjeunesse.fr/membres/>

Η Cnajep γεννήθηκε το 1968 μετά την επιθυμία των κινημάτων νεολαίας και των ενώσεων λαϊκής εκπαίδευσης, που ανήκουν σε πολύ διαφορετικούς ορίζοντες και τομείς δραστηριότητας, να συναντηθούν για να δημιουργήσουν ένα χώρο διαλόγου, διαβούλευσης και εκπροσώπησης στις δημόσιες αρχές για θέματα που αφορούν τη νεολαία και τη λαϊκή εκπαίδευση. Διαδικτυακός τόπος:

<https://www.cnajep.asso.fr/le-cnajep/>

1.3.6 Ιταλία

1) Δεξιότητες και ικανότητες για την επικοινωνία στην επιχείρηση

Το μάθημα εξηγεί πώς να μεταφέρετε το μήνυμα με το σωστό τρόπο, μαθαίνοντας τις τεχνικές και τους τρόπους αποτελεσματικής επικοινωνίας.

Το μάθημα αυτό προσφέρεται από ιδιωτικό πάροχο μαθημάτων, ωστόσο το κόστος είναι σχετικά μικρό. Το μάθημα δεν επικεντρώνεται αποκλειστικά στις συνεντεύξεις για εργασία, αλλά είναι ένα ολοκληρωμένο μάθημα που καλύπτει διάφορες δεξιότητες επικοινωνίας σε διάφορες πτυχές της ζωής στον εργασιακό χώρο.

Περαισσότερες πληροφορίες: <https://www.igeacps.it/corso/corso-online-skills-e-competenze-per-comunicare-in-azienda/>

2) Ικανότητες για ενεργή αναζήτηση εργασίας

Το μάθημα αποσκοπεί στην ανάπτυξη της αυτοδυναμίας και των βασικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την ενεργή αναζήτηση εργασίας, παρέχοντας επίσης επιχειρησιακές μεθοδολογικές ιδέες για τον προγραμματισμό του επαγγελματικού μέλλοντος, μαθαίνοντας επίσης να χρησιμοποιεί διαδικτυακά κανάλια και κοινωνικά δίκτυα.

Για περισσότερες πληροφορίες:

<https://www.newdayformazione.it/wpsite/corsi/competenze-per-la-ricerca-attiva-del-lavoro/#cont>

3) Μαθήματα πετυχημένης συνέντευξης εργασίας

Δωρεάν μάθημα που προωθείται από την Περιφέρεια Λομβαρδίας για ανέργους, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Διάρκεια: 24 ώρες

Περαισσότερες πληροφορίες: <https://corsidia.org/corsi-gratis-formazione-per-disoccupati-milano/il-colloquio-di-lavoro-efficace-milano-maximus>



1.4 Βέλτιστες πρακτικές από ευρωπαϊκές χώρες

Παρακάτω μπορείτε να βρείτε βέλτιστες πρακτικές από ευρωπαϊκές χώρες στον τομέα της στήριξης της απασχόλησης των νέων. Οι πρωτοβουλίες αυτές αντικατοπτρίζουν ένα ευρύ φάσμα καινοτόμων στρατηγικών που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των μοναδικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι νέοι που εισέρχονται στην αγορά εργασίας.

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Λιθουανία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Λιθουανική Υπηρεσία Απασχόλησης
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	"Jaunimo užimtumo skatinimas" "Πρώθηση της απασχόλησης των νέων"
*Αριθμός δικαιούχων	1 242 μέλη του προσωπικού
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Στόχος είναι να βοηθηθούν οι αιτούντες για εργασία να ενταχθούν ταχύτερα στην αγορά εργασίας, να αποκτήσουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για να ανταγωνιστούν με επιτυχία στην αγορά εργασίας και να βοηθηθούν οι εργοδότες να βρουν τα κατάλληλα άτομα.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Το έργο δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν σε ενεργά μέτρα πολιτικής για την αγορά εργασίας. Αυτό θα μειώσει τον αριθμό των ανέργων σε αυτή την ομάδα-στόχο.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Μειώνει τον αριθμό των νέων ηλικίας 16-29 ετών που δεν βρίσκονται σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Μακροχρόνιοι άνεργοι συμμετέχοντες που έχουν εισέλθει στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, τα προσόντα ή την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης, μετά τη συμμετοχή τους έχουν βρει εργασία.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	Υπηρεσία απασχόλησης. (2019). <i>Ενθάρρυνση της απασχόλησης των νέων</i> . Jaunimo užimtumo skatinimas Užimtumo tarnyba (uzt.lt)

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Λιθουανία



Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Υπηρεσία απασχόλησης
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Parama verslo kūrimui Υποστήριξη εκκίνησης επιχειρήσεων
*Αριθμός προσωπικού:	1 242 μέλη του προσωπικού
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Στόχος είναι να βοηθηθούν οι αιτούντες εργασία να ενταχθούν ταχύτερα στην αγορά εργασίας, να αποκτήσουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για να ανταγωνιστούν με επιτυχία στην αγορά εργασίας και να βοηθηθούν οι εργοδότες να βρουν τα κατάλληλα άτομα.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Η βοήθεια για την ίδρυση επιχειρήσεων (BSA) απευθύνεται σε ανθρώπους, που βρίσκουν εργασία για τον εαυτό τους ή για άλλους.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Απασχόληση του/των ανέργου/ων που παραπέμπονται από την υπηρεσία ανεργίας σε μικροεπιχείρηση: - με λιγότερους από 10 υπαλλήλους, - τα ετήσια έσοδα της επιχείρησης δεν υπερβαίνουν τα 2 εκατ. ευρώ. - η αξία των περιουσιακών στοιχείων που αναφέρονται στον ισολογισμό της επιχείρησης δεν υπερβαίνει τα 2 εκατ. ευρώ.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	-
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	Υπηρεσία απασχόλησης. (N.D.). Υποστήριξη για την έναρξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Parama verslo kūrimui Užimtumo tarnyba (uzt.lt)

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Λιθουανία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Ίδρυμα Υποστήριξης Κινητικότητας για την Εκπαίδευση
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Σχέδιο «Euroguidance»
*Αριθμός προσωπικού:	4 για το έργο



Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Λιθουανία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Ίδρυμα Υποστήριξης Κινητικότητας για την Εκπαίδευση
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Σχέδιο «Euroguidance»
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η Euroguidance είναι πρωτίστως ένα κέντρο πληροφοριών και μεθοδολογικών πόρων για τους Λιθουανούς επαγγελματίες που ασχολούνται με την πληροφόρηση και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, με τις τελευταίες πληροφορίες και τα μεθοδολογικά εργαλεία για το σχεδιασμό σταδιοδρομίας που δημοσιεύονται με έξοδα της Euroguidance, καθώς και με τακτικά σεμινάρια κατάρτισης και ενημέρωσης για τους επαγγελματίες.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Ανάπτυξη της ευρωπαϊκής διάστασης της δια βίου εκπαίδευσης σταδιοδρομίας (επαγγελματικός προσανατολισμός).
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Στόχοι του έργου: Πρώθηση και ενίσχυση της συνεργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης σταδιοδρομίας, αξιοποιώντας την εμπειρία και τις γνώσεις του διεθνούς δικτύου Euroguidance. Να κινητοποιήσει και να συντονίσει μια εθνική ομάδα εργασίας των ενδιαφερομένων για την εκπαίδευση σταδιοδρομίας σε συνεργασία με το εθνικό κέντρο Eurorass. Διάδοση πληροφοριών σχετικά με τις ευρωπαϊκές ευκαιρίες εκπαίδευσης, μάθησης και εργασίας και ενίσχυση του προφίλ της πλατφόρμας Eurorass στην κοινότητα ανάπτυξης σταδιοδρομίας στη Λιθουανία. Συμβολή στην ανάπτυξη των επαγγελματικών ικανοτήτων των Λιθουανών επαγγελματιών σταδιοδρομίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς και στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την αξία της διεθνούς κινητικότητας. Συνεργασία με τα κέντρα Euroguidance σε άλλες χώρες, το εθνικό κέντρο Eurorass, άλλα δίκτυα της ΕΕ και εθνικά σχέδια.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Συνεχής ανταλλαγή γνώσεων και σχετικών πληροφοριών για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας μεταξύ των αρμόδιων φορέων. Τακτικές συνεδριάσεις της Εθνικής Ομάδας Εργασίας των ενδιαφερομένων μερών για την εκπαίδευση σταδιοδρομίας για το συντονισμό των στρατηγικών και των δραστηριοτήτων στους τομείς της αναγνώρισης δεξιοτήτων, των προσόντων και του επαγγελματικού προσανατολισμού για την άσκηση επιρροής στη χάραξη πολιτικής.



Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Λιθουανία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Ίδρυμα Υποστήριξης Κινητικότητας για την Εκπαίδευση
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Σχέδιο «Euroguidance»
	"Οι δραστηριότητες των Πρεσβευτών Euroguidance περιλαμβάνουν εκδηλώσεις, κατάρτιση για επαγγελματίες σταδιοδρομίας, παρουσιάσεις, μεθοδολογικά εργαλεία, θεματικά άρθρα κ.λπ. Εξ αποστάσεως μάθημα για επαγγελματίες σταδιοδρομίας σχετικά με τη διεθνή κινητικότητα σταδιοδρομίας και μάθησης. Εθνικές και διεθνείς εκδηλώσεις για θέματα σταδιοδρομίας, σε συνεργασία με το εθνικό κέντρο Eurorass και άλλα ευρωπαϊκά δίκτυα και πρωτοβουλίες, εθνικά σχέδια. Διαχείριση και ανάπτυξη των www.euroguidance.eu και www.euroguidance.lt, Ειδικοί σταδιοδρομίας Διαχείριση και ανάπτυξη της ομάδας EUROGUIDANCE στο Facebook.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	Καθοδήγηση για το ευρώ. (N.D.). Σχετικά με το έργο. https://www.euroguidance.lt/apie-mus/apie-projekta/ Ίδρυμα Υποστήριξης Ανταλλαγών Εκπαίδευσης. (N.D.). Euroguidance. https://smpf.lrv.lt/lt/projektai/vykstantys-projektai/euroguidance/

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής: για νέους ενήλικες κάτω των 30 ετών	
Χώρα:	Φινλανδία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Υπηρεσίες TE
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Εκπαίδευση για νεαρούς ενήλικες κάτω των 30 ετών
*Αριθμός προσωπικού:	Σήμερα υπάρχουν φυσικά γραφεία TE σε 15 περιοχές και περισσότερα από 80 σημεία σε όλη τη Φινλανδία, ενώ η Αγορά Εργασίας Φινλανδίας είναι οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες της TE Services. Το μεγαλύτερο μέρος των υπηρεσιών καθοδήγησης παρέχεται από έναν πάροχο υπηρεσιών που ενεργεί ως συνεργάτης των τοπικών γραφείων TE.



*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η TE Services είναι ένα δημόσιο κέντρο παροχής υπηρεσιών απασχόλησης και επιχειρηματικών υπηρεσιών που προσφέρει σε εθνικό επίπεδο υπηρεσίες καθοδήγησης για όλους τους πληθυσμούς σε ηλικία εργασίας στη Φινλανδία. Όλες οι υπηρεσίες είναι δωρεάν. Οι πάροχοι υπηρεσιών/συνεργάτες που οργανώνουν την εκπαίδευση νέων στη νότια Φινλανδία περιλαμβάνουν π.χ.: • Arffman Finland Oy • Eezy valmennuskeskus • Spring House Oy • Suuntimo • Hyria BI Oy
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Προσαρμοσμένη ατομική επαγγελματική καθοδήγηση για νέους ενήλικες κάτω των 30 ετών. Η καθοδήγηση επικεντρώνεται στην υποστήριξη της αναζήτησης εργασίας, στην υποβολή αίτησης για εκπαίδευση ή στην εξεύρεση δοκιμαστικής θέσης εργασίας. Διάρκεια της εκπαίδευσης: 5-6 μήνες.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Για παράδειγμα, η Spring House Oy αντιμετωπίζει τις ακόλουθες ανάγκες και παρέχει ανάπτυξη ικανοτήτων: • Δεξιότητες αναζήτησης εργασίας (π.χ. διαφορετικά κανάλια αναζήτησης εργασίας, εξεύρεση θέσεων εργασίας, έγγραφα αίτησης, προετοιμασία για συνέντευξη, προβολή, χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης) • Διαφορετικές επιλογές απασχόλησης (π.χ. εργασία μερικής και πλήρους απασχόλησης, προσωρινή εργασία μέσω πρακτορείου, επιχειρηματικότητα, συνδυασμός αμειβόμενης εργασίας και επιχειρηματικότητας) • Δεξιότητες εργασιακής ζωής (π.χ. δεξιότητες επικοινωνίας, αλληλεπίδρασης και πληροφορικής, κατάσταση της αγοράς εργασίας, αυτογνωσία) • Ευκαιρίες κατάρτισης (π.χ. σπουδές και απαιτήσεις ικανοτήτων σε διάφορους τομείς, μερικοί και πλήρεις τίτλοι σπουδών, χρηματοδότηση σπουδών) • Δικτύωση (π.χ. δημιουργία, ανάπτυξη και αξιοποίηση δικτύων) • Υπηρεσίες TE και επιδοτήσεις απασχόλησης (π.χ. προσωπικές υπηρεσίες, επιδότηση αμοιβής, κατάρτιση στην αγορά εργασίας, δοκιμαστική εργασία)



Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Ανατροφοδότηση από την εκπαίδευση της Spring House Oy που μοιράστηκαν οι νέοι ενήλικες: • Απόκτηση νέων και χρήσιμων γνώσεων • Πολύτιμη, εξατομικευμένη και επαγγελματική βοήθεια από τον προπονητή • Ο εκπαιδευτής έδειξε ενδιαφέρον και προσέφερε κίνητρα • Αποκτώντας ένα αίσθημα επιτυχίας και προχωρώντας μπροστά • Ικανότητα να βλέπει νέες ευκαιρίες και να εστιάζει στο κέντρο της προσοχής του • Πρόσκληση σε συνεντεύξεις εργασίας • Εξεύρεση απασχόλησης
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	• Nuorten valmennus - TE-palvelut • Αγορά εργασίας Φινλανδία (tyomarkkinatori.fi) • Spring House Oy

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής: Ohjaamot	
Χώρα:	Φινλανδία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Ohjaamot
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Δημόσια Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού για νέους ενήλικες κάτω των 30 ετών
*Αριθμός προσωπικού:	Επί του παρόντος, υπάρχουν 70 Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού «One Stop» στη Φινλανδία σε εθνικό επίπεδο.
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Από την πλατφόρμα «One Stop» ο δημόσιος, ο ιδιωτικός και ο τρίτος τομέας προσφέρουν από κοινού διεπιστημονικές υπηρεσίες για την απασχόληση, την εκπαίδευση, τη διαχείριση της ζωής και την ευημερία. Αυτά τα Κέντρα Καθοδήγησης υλοποιούν τους στόχους και τις δραστηριότητες των Εγγυήσεων της ΕΕ για τη νεολαία (Φινλανδική κυβέρνηση, 2018).
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Οι νέοι ενήλικες κάτω των 30 ετών μπορούν να λάβουν πληροφορίες και καθοδήγηση σχετικά με διάφορα θέματα που αφορούν τη ζωή τους, συμπεριλαμβανομένης της εξεύρεσης εργασίας και της εισόδου στην επαγγελματική ζωή.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Η υπηρεσία στο Ohjaamot είναι δωρεάν, χαμηλού ορίου και δεν απαιτείται να κλείσετε ραντεβού εκ των προτέρων. Οι νέοι ενήλικες κάτω των 30 ετών μπορούν να λάβουν υποστήριξη και να παραμείνουν ανώνυμοι, αν το επιθυμούν, και η καθοδήγηση



	είναι πάντα προσαρμοσμένη ανάλογα με τα θέματα που οι ίδιοι αποφασίζουν να επικοινωνήσουν.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Κατά τη διάρκεια του έτους 2019, οι υπηρεσίες Ohjaamot λειτούργησαν πρόσωπο με πρόσωπο περίπου 156 000 φορές, από τις οποίες 90 000 ήταν ατομικές συναντήσεις και 66 000 ομαδικές σε συνολικά 25 κέντρα συμβουλευτικής σε όλη την επικράτεια. Στο πλαίσιο των ατομικών συναντήσεων το 30% αυτών αφορούσε την απασχόληση και το 30% την εκπαίδευση. Στις ομαδικές συναντήσεις τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 13% και 19%. Το έτος 2019, το 63% των πελατών ήταν άνεργοι. (Määttä, 2020.)
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	Φινλανδική κυβέρνηση: Ohjaamotoinnin perusteet (valtioneuvosto.fi) Määttä, 2020

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής: VAMOS	
Χώρα:	Φινλανδία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Ίδρυμα Deaconess
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	VAMOS
*Αριθμός προσωπικού:	Η εργασία της VAMOS προσφέρεται σε 11 τοποθεσίες με περίπου 100 υπαλλήλους
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Το Ίδρυμα Deaconess, σε συνεργασία με την Rinnekodit Ltd, είναι ένας όμιλος κοινωνικών ιδρυμάτων 155 ετών που αγωνίζεται για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Παρέχουν αποτελεσματικές υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας και υγείας σε όσους έχουν ανάγκη ειδικής υποστήριξης, με απώτερο στόχο την οικοδόμηση μιας πιο δίκαιης κοινωνίας. Τα κέρδη από τις δραστηριότητές τους κατευθύνονται προς τη στήριξη όσων βρίσκονται σε πιο ευάλωτες καταστάσεις. Ο όμιλος του ιδρύματος πιστεύει ακράδαντα ότι ο άνθρωπος πρέπει να βρίσκεται πάντα στο επίκεντρο όλων όσων κάνει. Η VAMOS είναι ειδική στην ανάπτυξη και εφαρμογή αποτελεσματικών υπηρεσιών εκπαίδευση για νέους. Η πρωτοποριακή λειτουργία τους ξεκίνησε στο Ελσίνκι το 2008 και έκτοτε έχει επεκταθεί σε εθνικό επίπεδο. Οι υπηρεσίες που προσφέρουν απευθύνονται κυρίως σε νέους ηλικίας 16-29 ετών, οι οποίοι δεν βρίσκονται σε απασχόληση ή εκπαίδευση. Με την πάροδο των ετών, έχουν παράσχει τις υπηρεσίες τους σε συνολικά 15.000 νέους. Οι υπηρεσίες αυτές του VAMOS χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), το Κέντρο Υποστήριξης



	Οργανισμών Κοινωνικής και Υγείας, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, τις Περιφερειακές Διοικητικές Υπηρεσίες, το Ινστιτούτο Deaconess και τις πόλεις.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Η λειτουργία της VAMOS προσφέρει στοχευμένη, απευθυνόμενη στους νέους και μακροπρόθεσμη ατομική και ομαδική καθοδήγηση για νέους ενήλικες ηλικίας 16-29 ετών, προκειμένου να τους υποστηρίξει στις προκλήσεις που σχετίζονται με την καθημερινή ζωή, την ψυχική υγεία, τη στέγαση, τα καθημερινά οικονομικά ζητήματα ή στη πορεία τους προς την εκπαίδευση και την εργασία. Όλες οι υπηρεσίες για τους νέους είναι δωρεάν.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Οι νέοι ενήλικες έχουν τον δικό τους υπάλληλο που παίρνει το χρόνο να τους γνωρίσει. Η υπηρεσία περιλαμβάνει τόσο ατομική καθοδήγηση όσο και ομάδες. Το coaching του VAMOS παρέχει υποστήριξη για την καθημερινή ζωή και τον προγραμματισμό για το μέλλον, ώστε να βρεθεί μια πορεία προς το σχολείο ή την επαγγελματική ζωή. Η λειτουργία του VAMOS στοχεύει στη βελτίωση της ευημερίας και της εμπιστοσύνης των νέων ενηλίκων στο μέλλον.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Το 2023, το VAMOS προσέγγισε 1.891 νέους και νεαρούς ενήλικες με εντατική καθοδήγηση, εκ των οποίων οι 825 κατέληξαν στην υπηρεσία. Το 51 % από αυτούς προχώρησε σε επιλογές εργασίας και εκπαίδευσης. Το 75 % των νέων ενηλίκων που συμμετείχαν στην υπηρεσία VAMOS ανέφεραν αύξηση της εμπειρίας τους. Κατά μέσο όρο ένας νέος ενήλικας συμμετέχει στην υπηρεσία για 10 μήνες.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	Ίδρυμα Deaconess στο Ελσίνκι Διαβάστε περισσότερα για εμάς (hdl.fi) Vamos tukee 16-29-vuotiaita nuoria Diakonissalaitos (hdl.fi) Vaikuttavuus - Vamos ehkäisee tutkitusti nuorten syrjäytymistä (hdl.fi)

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Βέλγιο
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Κέντρα SALTO
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Χρησιμοποιήστε τα χέρια σας για να προχωρήσετε μπροστά 2.0
*Αριθμός δικαιούχων :	Δεν παρέχεται
*Πολύ σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Το SALTO-YOUTH είναι ένα δίκτυο επτά Υποστηρικτικών Κέντρων που εργάζονται σε ευρωπαϊκούς τομείς προτεραιότητας στον τομέα της νεολαίας.



Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Το "Use Your Hands to Move Ahead 2.0" είναι ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα που απευθύνεται σε εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας, σε ηγεσίες των νέων, σε ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και σε όλους τους άλλους που εργάζονται με νέους που αντιμετωπίζουν κοινωνικοοικονομικά εμπόδια.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Το πρόγραμμα επικεντρώνεται στην αξιοποίηση των εθελοντικών προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού Σώματος Αλληλεγγύης προς όφελος των νέων. Επίσης, καταδεικνύει πώς ο συνδυασμός της προσέγγισης της "προσωπικής διαδρομής" με τη μεθοδολογία των πρακτικών εργασιών ανταποκρίνεται άμεσα στις ιδιαίτερες μαθησιακές ανάγκες αυτής της κοινωνικής ομάδας.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Υποστήριξη των νέων και διευκόλυνση της μετάβασής τους από το σχολείο στην εργασία, παρέχοντάς τους πρόσθετες ευκαιρίες για να κάνουν ένα ξεκίνημα στην αγορά εργασίας με τη μορφή πρακτικής άσκησης ή θέσεων εργασίας εντός της χώρας τους ή διασυνοριακά.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/useyourhand

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Βουλγαρία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	UNDP και Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής της Βουλγαρίας
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Κοινωνική βοήθεια για καινούρια απασχόληση
*Αριθμός δικαιούχων :	21.438 άνεργοι
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Το Αναπτυξιακό Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών είναι ένας οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών που έχει αναλάβει να βοηθήσει τις χώρες να εξαλείψουν τη φτώχεια και να πετύχουν βιώσιμη οικονομική και προσωπική ανάπτυξη.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Το Εθνικό Πρόγραμμα "Από την Κοινωνική Βοήθεια στην Απασχόληση" παρέχει επιδοτούμενη απασχόληση προκειμένου να επιτευχθεί η κοινωνική ένταξη των ανέργων, συμπεριλαμβανομένων των χαμηλής ειδίκευσης, οι οποίοι λαμβάνουν μηνιαία κοινωνικά επιδόματα και για τους οποίους αυτή είναι η μόνη ευκαιρία να εργαστούν και να κερδίσουν το εισόδημά τους.



Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Οι επιδοτήσεις προσφέρονταν στους εργοδότες για να αντισταθμίσουν τα χαμηλά επίπεδα δεξιοτήτων, την έλλειψη εργασιακής εμπειρίας ή άλλα μειονεκτήματα του αιτούμενου για εργασία.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Το 2012, το πρόγραμμα προσέφερε απασχόληση σε 21.438 ανέργους. Ωστόσο, μόλις οι μισοί από αυτούς επανεγγράφηκαν στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΑ) μετά τη λήξη του προγράμματος. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που καθοδηγούν τους εκπαιδευόμενους δικαιούνται πρόσθετη αποζημίωση κατά τη διάρκεια της περιόδου καθοδήγησης, ενώ οι άνεργοι που προσλαμβάνονται για "πράσινες θέσεις εργασίας" δικαιούνται επίσης παροχές.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	https://www.undp.org/about-us https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&langId=en

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Βέλγιο
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Φλαμανδικές υπηρεσίες απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Προσπάθεια της VDAB για ενήλικες και νέους με χαμηλή ειδίκευση
*Αριθμός δικαιούχων :	Δεν παρέχεται
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η VDAB είναι η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης της Φλάνδρας, η οποία επικεντρώνεται κυρίως στη διευκόλυνση των ευκαιριών απασχόλησης.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Η VDAB παρείχε δύο προγράμματα πρακτικής άσκησης προσαρμοσμένα για νεαρά άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων. Το "Instapstage" προσέφερε θέσεις πρακτικής άσκησης σε όσους αναζητούσαν την πρώτη τους εργασιακή εμπειρία, με στόχο την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους. Επιπλέον, το πρόγραμμα "WIJ (Werk inleiving jongeren)" προσέφερε θέσεις πρακτικής άσκησης με εντατική καθοδήγηση, ειδικά σχεδιασμένες για νέους με εξαιρετικά χαμηλά προσόντα.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Τα προγράμματα αυτά παρέχουν μια εναλλακτική οδό για την απόκτηση επίσημης αναγνώρισης, εκτός των συμβατικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.



Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Τα προγράμματα βοήθησαν άνεργους ενήλικες με χαμηλές δεξιότητες να αποκτήσουν πτυχίο και να ξεκινήσουν καριέρα σε ένα επάγγελμα υψηλής ζήτησης.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&langId=en

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Δανία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	"Mod Strømmen" (μετάφραση: "ενάντια στο ρεύμα")
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Παγκόσμιες καριέρες Δανία
*Αριθμός προσωπικού:	-
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η World Careers Denmark, που ιδρύθηκε το 2006 (εκπροσωπώντας την Blue Denmark, που είναι η κοινή ονομασία της δανικής ναυτιλιακής βιομηχανίας), είναι μια εκστρατεία που αποσκοπεί στην ευαισθητοποίηση για τη ναυτιλιακή βιομηχανία και στη βοήθεια για την πρόσληψη προσωπικού σε αυτήν (World Careers, About the campaign, 2024).
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Η πρωτοβουλία χρηματοδοτήθηκε από το Ναυτιλιακό Ταμείο της Δανίας και περιελάμβανε μια εκστρατεία με τρία βίντεο υψηλής ποιότητας που αφορούσαν νέους που εργάζονται σε διάφορους τομείς της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Τα βίντεο δημοσιεύθηκαν στον δικτυακό τόπο World Careers Denmark και τα τρία επεισόδια συγκέντρωσαν 39000, 34000 και 36000 προβολές. Τα βίντεο ήταν διαθέσιμα μόνο στα Δανικά (World Careers, Mod strømmen, 2024), αλλά υπήρχαν διαθέσιμοι υπότιτλοι στα βίντεο που βρίσκονταν στην αγγλική έκδοση του ιστότοπου (World Careers, Against the stream, 2024).
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Πρόσληψη νέων στη ναυτιλιακή βιομηχανία
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Ως αποτέλεσμα, η Danske Rederier, σημείωσε ρεκόρ ενδιαφέροντος για το πρόγραμμα κατάρτισης ναυτιλιακών σπουδαστών της Δανίας για το 2023 και 63 νέοι σπουδαστές από 13 διαφορετικές εθνικότητες ξεκίνησαν την εκπαίδευσή τους (Danish Shipping, Nyt traineehold slår nyt rekord, 2024).



Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	https://worldcareers.dk/en/ https://danishshipping.dk/pressemeddelser/2023/nyt-trainee-hold-slaar-rekord/ (στα Δανικά)
--------------------------------	---

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Σουηδία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Tre - Ιδιωτική εταιρεία τηλεπικοινωνιών (Tre Sweden, 2024)
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	"Livet på Tre" (μετάφραση: "ζωή μέσω του τρία")
*Αριθμός προσωπικού:	1100
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η Three (3 ή "Tre" στα σουηδικά), είναι ένα παγκόσμιο εμπορικό σήμα τηλεπικοινωνιών, το οποίο ανήκει στην CK Hutchison Holdings. Το σουηδικό υποκατάστημα ξεκίνησε το 2003. (Three, παγκόσμιος δικτυακός τόπος, 2024)
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Η Tre ξεκίνησε μια εκστρατεία προσλήψεων στη Σουηδία κατά τη διάρκεια του φθινοπώρου του 2022, με στόχο την αύξηση του αριθμού των γυναικών στις τηλεπικοινωνιακές της δραστηριότητες, και κυρίως στο τμήμα πωλήσεων. Παρασκεύασαν βίντεο με τις κορυφαίες γυναίκες πωλήτριες τους σχετικά με τη ζωή στην εταιρεία, και για πρώτη φορά χρησιμοποίησαν το TikTok για την προώθηση των βίντεο. Τα βίντεο είναι διαθέσιμα εδώ: https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7151283637282032902 και εδώ: https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7153612393833090310.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Πρόσληψη περισσότερων γυναικών συναδέλφων.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Η καμπάνια ήταν πολύ επιτυχημένη (597000 και 278000 προβολές) και η εταιρεία είχε αύξηση των αιτήσεων κατά 800% σε σύγκριση με τις παραδοσιακές αγγελίες πρόσληψης και ακολούθησε άλλη μια καμπάνια (4ο τρίμηνο 2023).
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	Η εκστρατεία μάρκετινγκ περιγράφεται στα ακόλουθα άρθρα (στα σουηδικά): https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-lyfter-stjarnsaljare-pa-tiktok-for-att-na-unga-kvinnor/ και https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-fortsatter-satsa-pa-rekrytering-vill-na-tjejer-i-tech/



Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Δανία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Coop Denmark (Coop Denmark, Σχετικά με την Coop, 2024)
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	"Karriere i Coop" (μετάφραση: "Καριέρα στην Coop")
*Αριθμός προσωπικού:	40.000
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η Coop Denmark A/S είναι ένας από τους μεγαλύτερους λιανοπωλητές καταναλωτικών αγαθών στη χώρα.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Η Coop ξεκίνησε μια παρόμοια εκστρατεία το 2021 για την πρόσληψη συνεργατών στα σχεδόν 1000 σούπερ μάρκετ της σε όλη τη Δανία και τη Γροιλανδία. Η εκστρατεία περιελάμβανε έναν ιστότοπο και έξι βίντεο που προωθήθηκαν σε διάφορα κανάλια κοινωνικής δικτύωσης, καθώς και σε οθόνες σε λεωφορεία και στις εκπαιδεύσεις νέων.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Η πρόσληψη συναδέλφων αυξάνει την ποικιλομορφία μεταξύ τους.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Ορισμένα από τα βίντεο έλαβαν πάνω από 100 000 προβολές, ενώ άλλα φαίνεται ότι δεν προωθήθηκαν καθόλου, έχοντας μόνο μερικές εκατοντάδες προβολές. Τα βίντεο ήταν διαθέσιμα μόνο στα δανικά και δεν υπήρχαν διαθέσιμοι υπότιτλοι. Η εκστρατεία αναφέρθηκε επίσης στην ετήσια έκθεση της Coop ως παράδειγμα της δέσμευσης για την πρόσληψη συναδέλφων σε μια αγορά με έλλειψη υποψηφίων. Η καμπάνια είχε έμφαση στην ποικιλομορφία και αναφέρουν επίσης ότι το 50% του προσωπικού τους είναι κάτω των 25 ετών. Σύνδεση με την ετήσια έκθεση (Coop Denmark, Annual report 2021 (in Danish), 2024)
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	Ο σύνδεσμος για την ιστοσελίδα της εκστρατείας μπορεί να βρεθεί εδώ: https://jobs.coop.dk/ και ένας σύνδεσμος που περιγράφει την εκστρατεία μπορεί να βρεθεί εδώ: https://bureaubiz.dk/coop-skyder-rekrutteringskampagne-i-gang/ . Και οι δύο σύνδεσμοι είναι διαθέσιμοι μόνο στα δανικά.

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής:	
Χώρα:	Δανία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	A.P. Møller - Maersk



*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Μαζί, σε όλη τη διαδρομή
*Αριθμός προσωπικού:	100.000+
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η Maersk είναι μια δανέζικη εταιρεία ναυτιλίας, εφοδιαστικής αλυσίδας και logistics που δραστηριοποιείται παγκοσμίως με γραφεία σε 130 χώρες. (Σχετικά με τη Maersk, 2024)
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Το 2020 η Maersk ξεκίνησε μια καμπάνια μέσω βίντεο με στόχο την πρόσληψη νέων ταλέντων, σπάζοντας παράλληλα τις συμβάσεις που συνδέονται με τη ναυτιλιακή βιομηχανία. Το βίντεο διάρκειας 3:48' περιλαμβάνει μουσική, χορογραφία και περίτεχνα σκηνικά, με ένα ποικίλο καστ. Το βίντεο μπορείτε να το δείτε εδώ: https://www.youtube.com/watch?v=l8F7GZnERNU
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Προσέλκυση κορυφαίων ταλέντων στον τομέα της ψηφιακής τεχνολογίας, της καινοτομίας και της τεχνολογίας παγκοσμίως, ανταγωνιζόμενη παράλληλα εταιρείες όπως η Apple, η Google και το Facebook.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Σύμφωνα με τον επικεφαλής του Corporate branding της Maersk, η καμπάνια έδωσε εντυπωσιακά αποτελέσματα, με σημαντικά αυξημένες προβολές στο Snapchat και το Youtube σε σύγκριση με τα συνήθη σημεία αναφοράς. Συνολικά η εκστρατεία δημιούργησε 41 εκατομμύρια προβολές στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Για το πρώτο τρίμηνο του επόμενου έτους, ο αριθμός των αιτήσεων για τις ανοιχτές θέσεις εργασίας είχε αυξηθεί κατά 60% σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	Συνέντευξη σχετικά με την εκστρατεία "Together All The Way" (στα δανικά): https://markedsforing.dk/artikler/nyheder/udskældt-maersk-kampagne-har-skabt-imponerende-resultater/#

Παρακάτω αναφέρονται 3 βέλτιστες πρακτικές από τη Γαλλία στον τομέα της στήριξης της απασχόλησης των νέων.

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής: Το σχέδιο "1 jeune, 1 λύση".	
Χώρα:	Γαλλία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Υπουργεία Εργασίας, Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Ένταξης, Εθνικής Παιδείας, Νεολαίας και Αθλητισμού, καθώς και το Υπουργείο Ανώτατης Εκπαίδευσης, Έρευνας και Καινοτομίας
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Εκπαίδευση για νέους ενήλικες κάτω των 30 ετών
*Αριθμός προσωπικού:	Εμπλέκεται μεγάλος αριθμός προσωπικού, δεδομένου ότι πολλοί κοινωνικοί φορείς συνεργάζονται



*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Δεν ισχύει
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Στο σχέδιο "1 νέο άτομο, 1 λύση" συμμετέχουν τα Υπουργεία Εργασίας, Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Ένταξης, Εθνικής Παιδείας, Νεολαίας και Αθλητισμού, καθώς και το Υπουργείο Ανώτατης Εκπαίδευσης, Έρευνας και Καινοτομίας. Η ανάπτυξη και η υλοποίησή του βασίζονται σε διεπιστημονική και συνεργατική εργασία, ιδίως μεταξύ των υπουργείων και των θεσμικών φορέων της απασχόλησης (κοινωνικοί εταίροι, δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, κρατικές υπηρεσίες στις περιοχές, ενώσεις νέων και μαθητευομένων, ενώσεις για την εκπροσώπηση των τοπικών εκλεγμένων εκπροσώπων κ.λπ.)
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Ενσωμάτωση των προσπαθειών πολλών κοινωνικών φορέων για την εξεύρεση εξατομικευμένων λύσεων για τους άνεργους νέους.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	- Το σχέδιο επικεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και τα μέτρα του βασίζονται σε τρεις άξονες: - Βοηθώντας τους νέους να ξεκινήσουν τη σταδιοδρομία τους - Καθοδήγηση και κατάρτιση 200.000 νέων για τις βιομηχανίες και τα επαγγέλματα του μέλλοντος - Στήριξη των νέων που δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό με τη δημιουργία 300.000 εξατομικευμένων διαδρομών ενσωμάτωσης.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	YouthWiki, 28/11/2023, Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Σύνδεσμος: https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapter/s/france/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής: PIX - Βελτιώστε τις ψηφιακές σας δεξιότητες	
Χώρα:	Γαλλία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Μη κερδοσκοπικός δημόσιος οργανισμός που υποστηρίζεται από το γαλλικό Υπουργείο Παιδείας, τα Ηνωμένα Έθνη, την UNESCO και την Ευρωπαϊκή Ένωση.
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	PIX - Βελτιώστε τις ψηφιακές σας δεξιότητες
*Αριθμός προσωπικού:	100 άτομα



*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η Pix ιδρύθηκε το 2016 και είναι ένας μη κερδοσκοπικός δημόσιος οργανισμός με έδρα τη Γαλλία, ο οποίος στοχεύει στη βελτίωση του ψηφιακού αλφαριθμητισμού σε ολόκληρο τον κόσμο. Η δομή μας συγκεντρώνει διάφορους γαλλικούς και διεθνείς δημόσιους φορείς που ασχολούνται με την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση. Πίσω από τον Pix βρίσκεται μια ομάδα 100 εμπειρογνομόνων από διάφορους τομείς, οι οποίοι έχουν έναν κοινό στόχο: να βοηθήσουν όλους να αξιολογήσουν και να βελτιώσουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες, ώστε να τις χρησιμοποιήσουν σε οποιοδήποτε περιβάλλον.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Το PIX είναι μια δωρεάν εφαρμογή που επιτρέπει στους νέους να αναπτύξουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες δωρεάν. Συγκεκριμένα προτείνει στους χρήστες: "Αναπτύξτε τις ψηφιακές σας δεξιότητες μέσω δοκιμασιών και διασκεδαστικών προκλήσεων. Πέρα από ένα απλό κουίζ πολλαπλών επιλογών: Μέσα από διασκεδαστικές προκλήσεις και αναπαραστάσεις πραγματικών καταστάσεων, θα μάθετε να χειρίζεστε αρχεία και δεδομένα, να εξερευνάτε το διαδίκτυο και να απαντάτε σε ερωτήσεις για να κατανοήσετε και να αναπτύξετε περαιτέρω τις ψηφιακές σας γνώσεις. Για όλους σε κάθε επίπεδο: Από το επίπεδο του αρχάριου έως το επίπεδο του επαγγελματία, όλες οι ασκήσεις είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες σας για μια εξατομικευμένη αξιολόγηση".
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Τις περιορισμένες ψηφιακές δεξιότητες των ανέργων
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Χιλιάδες χρήστες βελτίωσαν δωρεάν τις ψηφιακές τους δεξιότητες και αύξησαν τις δυνατότητές τους να βρουν δουλειά.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	https://pix.org/en/

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής: "Προορισμός Γαλλία"

Χώρα:	Γαλλία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Γαλλικό Υπουργείο Οικονομικών



*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	"Προορισμός Γαλλία" ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗ ΚΑΜΠΑΝΙΑ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΣΤΗΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ
*Αριθμός προσωπικού:	Δεν ισχύει
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	-
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Στις 13 Σεπτεμβρίου, το γαλλικό υπουργείο Οικονομικών ξεκίνησε μια ευρεία επικοινωνιακή εκστρατεία σε όλη τη Γαλλία και σε πολλά μέσα μαζικής ενημέρωσης στο πλαίσιο του σχεδίου Destination France για την ευαισθητοποίηση του νεότερου κοινού σχετικά με την ποικιλία των μαθημάτων κατάρτισης και των επαγγελμάτων στον τομέα του τουρισμού, έναν τομέα που προσλαμβάνει χιλιάδες άτομα και προσφέρει ποικίλα σχέδια σταδιοδρομίας.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Να φέρει σε επαφή ανέργους και εργοδότες της τουριστικής βιομηχανίας.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Η εκστρατεία αυτή παρουσιάζει τους "1001 λόγους" για να εργαστεί κανείς στον τουρισμό και αποσκοπεί στην επανένωση τριών σημαντικών στόχων βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα, όπως: την ενίσχυση της ελκυστικότητας της τουριστικής βιομηχανίας για την καλύτερη ευαισθητοποίηση σχετικά με την ποικιλομορφία των επαγγελμάτων και των επαγγελματικών ευκαιριών, προσλήψεις, με τη διευκόλυνση μηχανισμών για την πρόσληψη σε επαγγέλματα που παρουσιάζουν έλλειψη, ιδίως για την προετοιμασία των μεγάλων εκδηλώσεων που έρχονται, όπως για παράδειγμα το Παγκόσμιο Κύπελλο Ράγκμπι που θα διεξαχθεί στη Γαλλία το 2023, μαθήματα κατάρτισης, με έμφαση στα μαθήματα που οδηγούν σε τέτοια επαγγέλματα και επαγγέλματα. Η καμπάνια αυτή, η οποία εκτείνεται σε διάστημα ενός έτους, απευθύνεται κυρίως σε νέους από 16 έως 25 ετών που αναζητούν σήμερα εργασία ή έχουν κάποιο επαγγελματικό στόχο.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	https://www.campusfrance.org/en/a-communication-campaign-to-promote-professions-and-trades-in-the-tourism-industry



Τίτλος βέλτιστης πρακτικής: Γενιά Ιταλία	
Χώρα:	Ιταλία
Όνομα - Τύπος σχολείου/οργανισμού:	Generation Italy / Ίδρυμα
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Dai Slancio Alla Tua Carriera (Ενισχύστε την καριέρα σας)
*Αριθμός δικαιούχων:	Χιλιάδες από την ίδρυσή του
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η Generation Italy, που ιδρύθηκε την 1η Ιανουαρίου 2014, είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα την Ιταλία και 169 υπαλλήλους. Δραστηριοποιείται στους κλάδους των Κυβερνητικών Υπηρεσιών, Υγείας και Ανθρώπινων Υπηρεσιών και Προγράμματα Διοίκησης της Εκπαίδευσης. Η εταιρεία επικεντρώνεται στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, με έμφαση στην προώθηση της πρόσβασης σε επαγγελματικά προφίλ και στην υποστήριξη ατόμων με επαγγελματικά και κίνητρα. Η Generation Italy προσφέρει δωρεάν επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία, με στόχο την παροχή μιας ολοκληρωμένης επισκόπησης του κλάδου.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Η Generation Italy βοηθά τους νέους να αναπτύξουν δεξιότητες υψηλής εξειδίκευσης παρέχοντας στις επιχειρήσεις τα επαγγελματικά προφίλ που χρειάζονται. Υποστηρίζει νέους ηλικίας 18-29 ετών, παρέχοντάς τους πρόσβαση σε ένα σχέδιο κατάρτισης που τους επιτρέπει να προετοιμαστούν αποτελεσματικά για την ανάγκη των επιχειρήσεων για νεαρό προσωπικό. Τα μαθήματα διαρκούν από 3 έως 14 εβδομάδες και είναι σχεδιασμένα ώστε οι νέοι να αποκτήσουν τις ικανότητες που αναζητούν περισσότερο οι εργοδότες. Αυτές περιλαμβάνουν την ομαδικότητα, την επίλυση προβλημάτων, αλλά και τεχνικές επικοινωνίας για να είναι επιτυχημένοι κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων για εργασία. Επίσης, μετά το πέρας των μαθημάτων, οι συμμετέχοντες μπορούν να υπολογίζουν στην υποστήριξη και την καθοδήγηση που παρέχει το πρόγραμμα για να ανταλλάξουν εμπειρίες και να λάβουν συμβουλές για το πώς να ξεπεράσουν τις πρώτες δυσκολίες.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Παροχή δεξιοτήτων στους νέους που απαιτούνται από την αγορά εργασίας
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	85000 άτομα παγκοσμίως ολοκληρώνουν τα μαθήματα 87% των αποφοίτων βρίσκουν εργασία εντός 6 μηνών από την ολοκλήρωση του προγράμματος Οι απόφοιτοι βοηθούνται να επιτύχουν οικονομική άνεση για τους ίδιους και τις οικογένειές τους. Οι απόφοιτοι βρίσκουν εργασία εντός 6 μηνών από την ολοκλήρωση των μαθημάτων.



	Κύρια αποτελέσματα είναι η διατήρηση της απασχόλησης, του εισοδήματος και της ευημερίας, σε βάθος χρόνου.
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	https://italy.generation.org/

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής: βοηθώντας τους ανθρώπους να ενταχθούν στην απασχόληση	
Χώρα:	Ιταλία
Όνομα σχολείου/οργανισμού:	Maximus Italia
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Βοηθώντας τους ανθρώπους να βρουν εργασία
*Αριθμός δικαιούχων	Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τον αριθμό των δικαιούχων, ωστόσο η οργάνωση δραστηριοποιείται σε 4 διαφορετικές περιφέρειες και η εγγραφή στα προγράμματά της είναι δωρεάν.
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η Maximus srl είναι μια εταιρεία που παρέχει ανθρωποκεντρικές υπηρεσίες σε κοινότητες σε όλο τον κόσμο από τη δεκαετία του 1970. Υποστηρίζει τους ανθρώπους να δεχθούν σημαντικές αλλαγές στη ζωή τους, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να μεταμορφώσουν τη ζωή τους. Η Maximus βρίσκεται στην υπηρεσία των δημόσιων διοικήσεων για την υποστήριξη των πολιτών. Παρέχουν στους ανθρώπους την υποστήριξη που χρειάζονται για να βρουν την επιτυχία και τους βοηθούν να βρουν σταθερή απασχόληση, να αναπτύξουν νέες δεξιότητες και να αποκτήσουν μεγαλύτερη ανεξαρτησία. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Η Maximus υποστηρίζει τα άτομα στον καθορισμό του επαγγελματικού τους σχεδίου και στην απόκτηση αυτονομίας και ευαισθητοποίησης στην αναζήτηση και επιλογή εργασίας, μέσω της ανάπτυξης στοχευμένων δεξιοτήτων και της παροχής συνεχούς βοήθειας πριν και μετά την τοποθέτηση τους. Σε κάθε υποψήφιο ανατίθεται ένας διαχειριστής που θα τον παρακολουθεί καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετωπίζει αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Υποστήριξη των ατόμων στην οργάνωση της σταδιοδρομίας τους, στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και στην αναζήτηση εργασίας.



Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	Το πρόγραμμα έχει βοηθήσει εκατοντάδες υποψηφίους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Μεταξύ των πιο θετικών χαρακτηριστικών αυτής της βέλτιστης πρακτικής είναι: - Υποστήριξη ένας προς έναν - Εξατομικευμένο σχέδιο ανάπτυξης - Ανάπτυξη των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εξεύρεση εργασίας - Βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας - Συνεχής ενθάρρυνση
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	https://maximusitalia.it/it/job-seekers

Τίτλος βέλτιστης πρακτικής: Προσανατολισμός και υπηρεσίες απασχόλησης	
Χώρα:	Ιταλία
Όνομα σχολείου/οργανισμού:	Τύπος Immaginazione e Lavoro
*Ονομασία της βέλτιστης πρακτικής	Υπηρεσίες προσανατολισμού και απασχόλησης
*Αριθμός δικαιούχων	1340 μαθητές σε διαδικασία κατάρτισης
*Σύντομο ιστορικό του σχολείου/οργανισμού:	Η Immaginazione e Lavoro είναι ένας κοινωνικός συνεταιρισμός, αποστολή του οποίου είναι να ανταποκρίνεται στην ανάγκη για προσωπικές και επαγγελματικές δεξιότητες όλων όσοι έχουν τη φιλοδοξία να αναπτυχθούν, ενισχύοντας τις δυνατότητές τους και αναδεικνύοντας τα ταλέντα τους. Υποστηρίζουν τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους για να είναι ανταγωνιστικοί στην αγορά, υποστηρίζοντάς τους να αποδεχθούν τις προκλήσεις του παρόντος και να ατενίσουν το μέλλον με καινοτόμο τρόπο. Βοηθούν νέους και ενήλικες να ενταχθούν στην απασχόληση, ενθαρρύνοντας την πραγματική αντιστοίχιση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Συμβάλλουν στην κοινωνικοοικονομική ευημερία των κοινοτήτων στις οποίες δραστηριοποιούνται μέσω ενός εθνικού δικτύου, γίνονται σύμβουλοι πολιτικής και παράγουν κοινωνικό αντίκτυπο.
Σύντομη περιγραφή της βέλτιστης πρακτικής:	Χάρη σε μια ομάδα εμπειρογνομόνων, ο οργανισμός προσφέρει υπηρεσίες προσανατολισμού μερικές από τις οποίες περιλαμβάνουν: Ενημερωτική συνέντευξη



	Ανάλυση της προηγούμενης εμπειρίας και της πορείας σπουδών του υποψηφίου Αξιολόγηση δεξιοτήτων και αναθεώρηση βιογραφικού Αξιολόγηση της προσφοράς κατάρτισης ή/και εργασίας που ταιριάζει περισσότερο στο προφίλ του καθενός Κοινή επίτευξη στόχων και συμβουλευτική σταδιοδρομίας Σχεδιασμός και παροχή μαθημάτων κατάρτισης για την εφαρμογή των δεξιοτήτων που λείπουν, ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας Ενεργοποίηση της εξωσχολικής πρακτικής άσκησης Συνοδεία στην εργασία και πιθανή τοποθέτηση σε θέση εργασίας Αξιολόγηση της παροχής σύμβασης μαθητείας
Η βέλτιστη πρακτική αντιμετώπισε αυτή την ανάγκη/πρόβλημα/θέμα:	Αυτή η βέλτιστη πρακτική καλύπτει τις ανάγκες των ατόμων που δυσκολεύονται να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, προσφέροντας υπηρεσίες για την αύξηση της απασχολησιμότητας, την ανάπτυξη δεξιοτήτων, την υποστήριξη για την εξεύρεση εργασίας κ.λπ.
Ο αντίκτυπος που είχε η βέλτιστη πρακτική στους νέους που αναζητούν εργασία ή/και στους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:	10.801 εκπαιδευμένοι υπάλληλοι 648 οργανωμένες εργασιακές εμπειρίες 1.469 εμπλεκόμενες εταιρείες 2.126 υποψήφιοι στους οποίους δόθηκε συνέντευξη
Πηγή πληροφοριών/σύνδεσμος:	https://immaginazioneelavoro.it/consulenza-orientamento-accompagnamento-lavoro/

1.5 Κύριες δράσεις που πρέπει να γίνουν για την υποστήριξη της απασχόλησης των νέων

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζουμε τις κύριες δράσεις που υλοποιούνται και σχεδιάζονται να υλοποιηθούν για την απασχόληση των νέων στο πλαίσιο της ΕΕ και των χωρών εταίρων του έργου.

1.5.1 Ευρωπαϊκή Ένωση

Το ευρωπαϊκό θεματολόγιο για τις δεξιότητες είναι ένα πενταετές σχέδιο για να βοηθήσει τα άτομα και τις επιχειρήσεις να αναπτύξουν περισσότερες και καλύτερες δεξιότητες και να τις αξιοποιήσουν, με:

- ενίσχυση της βιώσιμης ανταγωνιστικότητας, όπως ορίζεται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (N.D.). Η ευρωπαϊκή πράσινη συμφωνία. <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal>
- διασφάλιση της κοινωνικής δικαιοσύνης, κάνοντας πράξη την πρώτη αρχή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: πρόσβαση στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση για όλους, παντού στην ΕΕ
Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (N.D.). Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και ένταξη. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en



- οικοδόμηση **ανθεκτικότητας** για την αντιμετώπιση κρίσεων, με βάση τα διδάγματα που αντλήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (N.D.). *Ευρωπαϊκή ατζέντα για τις δεξιότητες.*

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Σε ευρωπαϊκό πλαίσιο, έχουμε τις ενισχυμένες **εγγυήσεις για τη νεολαία**.

Η ενισχυμένη εγγύηση για τη νεολαία είναι μια δέσμευση όλων των κρατών μελών να εξασφαλίσουν ότι όλοι οι νέοι κάτω των 30 ετών θα λάβουν μια ποιοτική προσφορά απασχόλησης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, μαθητείας, πρακτικής άσκησης, εντός τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που θα μείνουν άνεργοι ή θα εγκαταλείψουν την εκπαίδευση.

Όλες οι χώρες της ΕΕ έχουν δεσμευτεί για την εφαρμογή των ενισχυμένων εγγυήσεων για τη νεολαία σε σύσταση του Συμβουλίου τον Οκτώβριο του 2020. Η σύσταση βασίζεται σε πρόταση της Επιτροπής, μέρος της δέσμης μέτρων για τη στήριξη της απασχόλησης των νέων.

Το **Eurodesk** είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο πληροφόρησης για τη νεολαία που δημιουργήθηκε το 1990. Ως οργανισμός υποστήριξης του Erasmus+, το Eurodesk καθιστά τις πληροφορίες σχετικά με τη μαθησιακή κινητικότητα ολοκληρωμένες και προσιτές στους νέους και σε όσους εργάζονται μαζί τους.

Με ένα δίκτυο 39 κέντρων Eurodesk που συνδέονται με τοπικούς φορείς παροχής πληροφοριών σε 37 ευρωπαϊκές χώρες, το Eurodesk ευαισθητοποιεί τους νέους σχετικά με τις ευρωπαϊκές ευκαιρίες και τους ενθαρρύνει να γίνουν ενεργοί πολίτες. Το Eurodesk ομοσπονδοποιεί πάνω από 3000 λεγόμενους "πολλαπλασιαστές και πρεσβευτές", οι οποίοι είναι περιφερειακές ή τοπικές οργανώσεις που εργάζονται με νέους, παρέχουν πληροφορίες για τη νεολαία και συμβουλεύουν τους νέους σχετικά με τις ευκαιρίες κινητικότητας.

Για να διασφαλίσει την ποιότητα των υπηρεσιών και στις 37 χώρες, το Eurodesk προσφέρει στα μέλη του ποιοτική κατάρτιση και υποστήριξη, καθώς και πρόσβαση σε υπηρεσίες και εργαλεία πληροφόρησης για τη νεολαία (Eurodesk, N.D.).

Το **πρόγραμμα Erasmus για νέους επιχειρηματίες** συμβάλλει στην παροχή των απαραίτητων δεξιοτήτων για την έναρξη ή/και την επιτυχή λειτουργία μιας μικρής επιχείρησης στην Ευρώπη στους επίδοξους ευρωπαίους επιχειρηματίες. Οι νέοι επιχειρηματίες συγκεντρώνουν και ανταλλάσσουν γνώσεις και επιχειρηματικές ιδέες με έναν έμπειρο επιχειρηματία, με τον οποίο διαμένουν και συνεργάζονται για περίοδο 1 έως 6 μηνών.

Η διαμονή χρηματοδοτείται εν μέρει από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

1.5.2 Λιθουανία

Jaunimo užimtumo iniciatyva (YEI)

Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων είναι ένα από τα κύρια χρηματοδοτικά μέσα της ΕΕ για τη στήριξη της υλοποίησης των προγραμμάτων της πρωτοβουλίας "Εγγυήσεις για τη νεολαία" έως το 2023. Η ΕΕ την εγκαίνισε το 2013 για να παράσχει στήριξη στους νέους που ζουν σε περιοχές με ποσοστά ανεργίας των νέων άνω του 25%.

Μεταξύ 2021 και 2023, τα κράτη μέλη μπορούν να αυξήσουν τους πόρους της ΠΑΝ και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου για να βοηθήσουν τους νέους που έχουν πληγεί από τον κοροναϊό χάρη στην πρόσθετη χρηματοδότηση της ΕΕ στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας REACT-EU (Recovery Assistance for Cohesion and European Territories Initiative).

Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων στηρίζει τους νέους που δεν βρίσκονται σε εκπαίδευση, απασχόληση ή κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των μακροχρόνια ανέργων και εκείνων που δεν είναι εγγεγραμμένοι ως αναζητούντες εργασία. Αυτό διασφαλίζει ότι οι νέοι στις πιο πιεστικές περιοχές της Ευρώπης μπορούν να λάβουν στοχευμένη υποστήριξη. Η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων συνήθως υποστηρίζει τα εξής:

- μαθητεία,
- πρακτική άσκηση,



- τοποθέτηση σε εργασία,
- περαιτέρω κατάρτιση για την απόκτηση τίτλου σπουδών.

1.5.3 Φινλανδία

Στο πλαίσιο της Φινλανδίας, φαίνεται ότι υπάρχουν πολλές εθνικές και τοπικές υποστηρικτικές στρατηγικές, αλλά και οργανισμοί, υπηρεσίες και τρέχοντα αναπτυξιακά έργα που αποσκοπούν στην υποστήριξη των νέων ενηλίκων στην αναζήτηση επαγγελματικής σταδιοδρομίας και στην είσοδο στην εκπαίδευση και στην εργασία. Οι περισσότερες από τις υπηρεσίες είναι δωρεάν. Ωστόσο, ορισμένα ζητήματα φαίνεται να προκαλούν εμπόδια στους νέους ενήλικες να βρουν το δρόμο τους προς αυτές τις υπηρεσίες ή δεν υποστηρίζουν τη δέσμευση των νέων ενηλίκων σε αυτές τις υπηρεσίες.

1. Οι μελλοντικές υπηρεσίες που στοχεύουν στη στήριξη της απασχόλησης και της εισόδου των νέων ενηλίκων στην εργασία θα πρέπει να τεθούν υπόψη των τοπικών Κέντρων Επαγγελματικού Προσανατολισμού One-Stop και παρόμοιων.

Υπήρξε μια αυξανόμενη ανάγκη να συγκεντρωθούν οι διάσπαρτες υπηρεσίες που υποστηρίζουν τους ανέργους και τους νέους ενήλικες στη Φινλανδία κάτω από την ίδια στέγη ή στο ίδιο σημείο εξυπηρέτησης για την εξυπηρέτηση αυτής της ομάδας στόχου. Τα δημόσια Κέντρα Συμβουλευτικής one stop (*Ohjaamo*) για νέους ενήλικες κάτω των 30 ετών λειτουργούν πλέον ως πλατφόρμες και τοπικά σημεία όπου οι νέοι ενήλικες μπορούν να λαμβάνουν καθοδήγηση και να βρίσκουν υπηρεσίες κατάλληλες για την κατάσταση της ζωής τους.

Επομένως, οι μελλοντικές υπηρεσίες που στοχεύουν στην υποστήριξη της απασχόλησης και της εισόδου στην εργασία των νέων ενηλίκων είναι σημαντικό να τεθούν υπόψη των τοπικών *Ohjaamo* και άλλων παρόμοιων υπηρεσιών (βλ. *Navigaattori* σελ. 7).

2. Οι εύκολα προσβάσιμες υπηρεσίες είναι οι καλύτερες για τους νέους ενήλικες που αναζητούν υποστήριξη για το σχεδιασμό της επαγγελματικής πορείας τους και την απασχόληση.

Το Φινλανδικό Ινστιτούτο Υγείας και Πρόνοιας (2023) προτείνει ότι οι υπηρεσίες αυτές για τους νέους που δεν έχουν εργασία, εκπαίδευση ή κατάρτιση (NEET) θα πρέπει να περιλαμβάνουν φυσικές συναντήσεις, υπηρεσίες εξ αποστάσεως, ανώνυμη επαφή και υποστήριξη και να έρχονται οι υπηρεσίες στο νεαρό άτομο εκεί που βρίσκεται.

Για παράδειγμα, το κοινό έργο *Helper* της *Hamk* και της *Juvenia* προωθεί την ένταξη της πρόσβασης των μεταναστών στην απασχόληση (*Hamk Juvenia*, 2024) και η δωρεάν εφαρμογή *Duunikouts* job coaching παρέχει διαφορετικές γλωσσικές επιλογές σε συνδυασμό με την απλή γλώσσα (*JA Finland*, 2022- *JA Finland*, 2024).

3. Οι νέοι ενήλικες θα πρέπει να λαμβάνουν ρεαλιστικές πληροφορίες και καθοδήγηση σχετικά με τις δεξιότητες εργασιακής ζωής που εκτιμούν οι εργοδότες, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις ευθύνες που έχουν οι άνθρωποι ως αναζητούντες εργασία και ως εργαζόμενοι.

Για παράδειγμα, το έργο *Waypoint* της *Hamk* (*Hamk*, 2022b) συγκέντρωσε απόψεις τόσο από νέους ενήλικες όσο και από εργοδότες και επιχειρηματίες σχετικά με τις δεξιότητες εργασιακής ζωής. Με βάση την ανατροφοδότηση των νέων, οι σημαντικότερες εργασιακές δεξιότητες που θεωρούν ότι διαθέτουν είναι η δέσμευση για εργασία, η ικανότητα ανάληψης ευθυνών, οι δεξιότητες αποτελεσματικής διαχείρισης, η προθυμία να μάθουν νέα πράγματα και η ευελιξία απέναντι στα εργασιακά καθήκοντα και την κοινότητα. Ωστόσο, οι νέοι ενήλικες θεωρούν ότι είναι λιγότερο ικανοί στις δεξιότητες παρουσίασης και στην αντιμετώπιση της πίεσης, γεγονός που επηρεάζει την αυτοπεποίθηση και την αποτελεσματικότητά τους.

Οι επιχειρηματίες εκτίμησαν το ότι οι εργαζόμενοι είχαν θετική στάση απέναντι στην εργασία και την εργασιακή κοινότητα, τις γλωσσικές τους δεξιότητες και πολυπολιτισμικότητα, υψηλά κίνητρα και προθυμία για μάθηση, ικανότητα ανάληψης ευθύνης για τα καθήκοντά τους, ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτοδιαχείρισης και διαχείρισης του χρόνου, εκμάθηση του τρόπου εξισορρόπησης της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου και ικανότητα για αποτελεσματική οργάνωση της εργασίας τους.

1.5.4 Κύπρος

Για τη στήριξη της απασχόλησης των νέων σε ευθυγράμμιση με τις προτεραιότητες που περιγράφονται στην Εθνική Στρατηγική για τη Δια Βίου Μάθηση 2021-2027 στην Κύπρο, προτείνονται τρεις κύριες δράσεις. Οι



δράσεις αυτές αποσκοπούν στη δημιουργία μιας εύρωστης και δυναμικής αγοράς εργασίας που θα ανταποκρίνεται στις εξελισσόμενες ανάγκες της οικονομίας, παρέχοντας παράλληλα στα άτομα τις δεξιότητες και τις ευκαιρίες που απαιτούνται για να ευημερήσουν.

1. Αύξηση της συμμετοχής ενηλίκων σε σχετικά προγράμματα

Η αύξηση της συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα δια βίου μάθησης είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση ενός εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού που μπορεί να προσαρμοστεί στις αλλαγές της αγοράς εργασίας. Πολλοί νέοι, ιδίως όσοι έχουν μείνει εκτός εκπαιδευτικού συστήματος για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να χρειάζονται πρόσθετα προσόντα ή νέες δεξιότητες για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί.

2. Μείωση της ανεργίας των νέων

Η ανεργία των νέων αποτελεί σημαντικό πρόβλημα που επηρεάζει τόσο την οικονομική σταθερότητα όσο και την κοινωνική δομή της Κύπρου. Εστιάζοντας στη μείωση της ανεργίας των νέων, η δράση αυτή αποσκοπεί στην αποτελεσματικότερη ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Οι νέοι συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια όπως η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, η αναντιστοιχία δεξιοτήτων και η περιορισμένη πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης.

3. Αναβάθμιση και επανακατάρτιση των ενηλίκων με λίγα προσόντα και χαμηλή εξειδίκευση

Η αναβάθμιση και η επανεκπαίδευση ενηλίκων με λίγα προσόντα και χαμηλή ειδίκευση είναι ζωτικής σημασίας στοιχεία για την οικοδόμηση μιας ανθεκτικής αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Τα άτομα αυτά διατρέχουν συχνά υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας και υποαπασχόλησης, ιδίως σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον, όπου οι τεχνολογικές εξελίξεις και οι βιομηχανικές αλλαγές μπορούν να καταστήσουν ορισμένες δεξιότητες παρωχημένες.

1.5.5 Δανία

Τα τελευταία χρόνια (EACEA, Current debates and reforms, 2024) οι πολιτικές εξελίξεις έχουν αναδείξει:

- Εστίαση στις συζητήσεις σχετικά με την ομάδα NEET
- Δουλειά μετά το σχολείο
- Αντιστοίχιση των εισακτέων φοιτητών στα εκπαιδευτικά προγράμματα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας

Στο δημόσιο διάλογο, τρεις προτάσεις που απευθύνονται στους νέους που χάνουν τόσο την εργασία όσο και την εκπαίδευση παρουσιάστηκαν σε ένα άρθρο διαλόγου (γραμμένο από την Mie Dalskov Pihl, ειδική σύμβουλο του υπουργού Παιδείας και Παιδείας, που δημοσιεύθηκε στις 31 Ιανουαρίου 2022) (Pihl, 2024):

- Συνεργασίες μεταξύ δήμων και επιχειρήσεων για καλύτερη πρόσβαση σε προγράμματα πρακτικής άσκησης
- Υποστήριξη των νέων ώστε να μπορούν να ολοκληρώσουν την εκπαίδευσή τους
- Περισσότερη στήριξη για την Προπαρασκευαστική Βασική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΠΒΕ), η οποία έχει ως στόχο να βοηθήσει τους νέους κάτω των 25 ετών να προετοιμαστούν για την είσοδο στην αγορά εργασίας ή για περαιτέρω εκπαίδευση.

1.5.6 Γαλλία

Σε τοπικό επίπεδο, στη Γαλλία, εκτελούνται πολλά προγράμματα, αλλά απαιτείται περισσότερη δράση για:

1. Επικαιροποίηση των δεξιοτήτων για τη νέα ψηφιακή εποχή.
2. Προφίλ και αξιολόγηση των εργαζομένων με βάση ένα ενιαίο ευρωπαϊκό σημείο αναφοράς, ώστε τα προσόντα να μπορούν να αξιολογούνται και να εκτιμώνται σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες.
3. Ένταξη του προσφυγικού πληθυσμού στην εργασιακή και κοινωνική ζωή των χωρών υποδοχής.
4. Πρέπει να αντιμετωπιστούν οι αποκλίσεις στην πρόσληψη:



Η μελέτη του Rôle Emploi (που σήμερα ονομάζεται France Travail) δείχνει διαφορές στις προσλήψεις στους επιχειρηματικούς κλάδους. Για παράδειγμα, μόνο ο γενικός τομέας των υπηρεσιών (υπηρεσίες προς επιχειρήσεις και ιδιώτες) προσελκύει το 62% των σχεδίων πρόσληψης (+1,5% σε σύγκριση με το 2022). Πρέπει να σημειωθεί ότι παρατηρείται ενίσχυση των σχεδίων πρόσληψης στους τομείς των επιχειρήσεων και της επισκευής αυτοκινήτων (+10%) και των ξενοδοχείων και της εστίασης (8,3%). Ωστόσο, παρατηρείται μείωση των σχεδίων στη δημόσια διοίκηση και την εκπαίδευση, στο λιανικό εμπόριο και στα επαγγέλματα που χρησιμοποιούν καουτσούκ και πλαστικά.

<https://www.francealumni.fr/es/noticias/employment-in-france-more-than-3-million-jobs-available-in-2023-8429>

1.5.7 Ιταλία

Η αντιμετώπιση της πρόκλησης της απασχόλησης των νέων στην Ευρώπη απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση που να αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες των νέων και την ταχέως μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Οι ακόλουθες τρεις δράσεις θα μπορούσαν να συμβάλουν καθοριστικά στη στήριξη της απασχόλησης των νέων στην Ευρώπη:

1) Ολοκληρωμένες υπηρεσίες επαγγελματικής καθοδήγησης και συμβουλευτικής

Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την προσφορά εξατομικευμένων υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και δημόσια κέντρα απασχόλησης. Οι υπηρεσίες αυτές θα πρέπει να βοηθούν τα νέα άτομα να εντοπίζουν τα δυνατά τους σημεία, τα ενδιαφέροντά τους και τις κατάλληλες επαγγελματικές επιλογές με βάση τις τάσεις της αγοράς.

2) Ενίσχυση της γέφυρας μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης.

Η εκπαίδευση πρέπει πάντα να ευθυγραμμίζεται με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Θα ήταν ωφέλιμο να προωθηθούν οι συνεργασίες μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και βιομηχανιών για την παροχή πληροφοριών σχετικά με τον πραγματικό κόσμο της εργασίας, διασφαλίζοντας ότι οι δεξιότητες που διδάσκονται είναι σχετικές και επικαιροποιημένες. Αυτό θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει προσκεκλημένες διαλέξεις από επαγγελματίες του κλάδου, επισκέψεις σε εταιρείες και έργα μελέτης περιπτώσεων. Έμφαση θα πρέπει επίσης να δοθεί στη διαδικασία πρόσληψης, είτε μέσω διαλέξεων, προσομοιώσεων ή άλλων μέσων, όπου οι μελλοντικοί υποψήφιοι για εργασία μαθαίνουν πώς να επιτύχουν στη διαδικασία εύρεσης εργασίας, τις δεξιότητες που είναι πιο περιζήτητες, τα συνήθη λάθη που κάνουν οι άνθρωποι κ.ο.κ.

3) Βελτίωση της πρόσβασης σε ευκαιρίες πρακτικής άσκησης.

Ένα άλλο κρίσιμο εργαλείο για τη στήριξη των νέων στην απασχόληση είναι η προώθηση και η ανάπτυξη ποιοτικής πρακτικής άσκησης που παρέχει ουσιαστική εργασιακή εμπειρία και ευκαιρίες μάθησης. Οι πρακτικές ασκήσεις πρέπει να έχουν σαφείς στόχους, στοιχεία καθοδήγησης και τη δυνατότητα προσφοράς εργασίας μετά την επιτυχή ολοκλήρωση.

Παράλληλα με τις ποιοτικές θέσεις πρακτικής άσκησης, θα πρέπει να υπάρχουν ολοκληρωμένα συστήματα παρακολούθησης για να διασφαλίζεται ότι η πρακτική άσκηση και η μαθητεία είναι υψηλής ποιότητας, πραγματικά επωφελείς και δεν εκμεταλλεύεται τους νέους εργαζόμενους.

1.6 Κύριοι κρατικοί οργανισμοί ή κρατικά συστήματα για την υποστήριξη της απασχόλησης των νέων στις χώρες εταίρους του έργου.

Χώρα	Κρατική οργάνωση ή κρατικό σύστημα	Στοιχεία επικοινωνίας
Λιθουανία	Užimtumo tarnyba (Υπηρεσία απασχόλησης): Η Υπηρεσία Απασχόλησης εφαρμόζει πολιτικές στήριξης της απασχόλησης. Στόχος μας είναι να βοηθήσουμε τους αιτούντες για εργασία να ενταχθούν γρηγορότερα στην	Αριθμός γενικής διαβούλευσης: 1883 Τηλέφωνο: +370 5 250 0883 E-mail: info@uzt.lt, eures@uzt.lt



	αγορά εργασίας, να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες όπου χρειάζεται, να ανταγωνιστούν με επιτυχία στην αγορά εργασίας, και τους εργοδότες να βρουν τους κατάλληλους ανθρώπους για τη δουλειά.	
Λιθουανία	Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας Εφαρμογή της πρωτοβουλίας "Εγγυήσεις για τη νεολαία" Περιφερειακά κέντρα σταδιοδρομίας Στις αρχές του 2022 δημιουργήθηκαν 14 περιφερειακά κέντρα σταδιοδρομίας (από το 2019 λειτουργούν περιφερειακά κέντρα σταδιοδρομίας στο Alytus). Απασχολούνται σύμβουλοι σταδιοδρομίας και συντονιστές δραστηριοτήτων. Παρέχεται ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλευτικής και πληροφόρησης, επαγγελματικής ενεργοποίησης και σκιαγράφησης για την ανάπτυξη των προσωπικών προσόντων και δεξιοτήτων, τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των νέων και των ενηλίκων, και την προώθηση των επιχειρηματικών τους γνώσεων.	E-mail.: post@socmin.lt Τηλέφωνο: (+370 5) 266 4201 Φαξ: (+370 5) 266 4209
Λιθουανία	Δημοτική Διοίκηση της πόλης Klaipėda	Διεύθυνση: 11, 92138, Klaipėda Τηλέφωνο: (+370 46) 39 60 66, E-mail: info@klaipeda.lt
Λιθουανία	Δημιουργήστε για τη Λιθουανία	Διεύθυνση: 23 - 1, III floor, LT-08128, Βίλνιους E-mail.: info@investlithuania.com Τηλέφωνο: +37061853358
Φινλανδία	Υπηρεσίες TE	https://toimistot.te-palvelut.fi/yhteystiedot https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/nuorten-valmennus
Φινλανδία	Ohjaamo Ελσίνκι	ohjaamo@hel.fi 09 31025861 Fredrikinkatu 48, 00100 Ελσίνκι Kampi
Κύπρος	ANAD - Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού της Κύπρου	Ιστοσελίδα: Αριθμός τηλεφώνου: +357 22515000 Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: info@anad.org.cy
Κύπρος	ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΝΕΟΛΑΙΑΣ	Διαδικτυακός τόπος: https://cyc.org.cy/member-organizations/



		Αριθμός τηλεφώνου: +357 22 878316 Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: info@cyc.org.cy
Κύπρος	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο Νεολαίας (EYP)	Δικτυακός τόπος: https://www.eypcyprus.com/ Τηλέφωνο: +357 99627099 Email: president@eypcyprus.com
Δανία	Υπουργείο Απασχόλησης Για λεπτομερέστερη περιγραφή των μέτρων για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας στη Δανία, καθώς και των μέτρων κοινωνικής ασφάλισης, μπορείτε επισκεφτείτε τον δικτυακό τόπο της EACEA (EACEA, Denmark, Integration of young people in the labour market, 2024).	https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/
Δανία	Δανικός οργανισμός για την αγορά εργασίας και τις προσλήψεις Τα τρία γενικά μέτρα πολιτικής για τη στήριξη της απασχόλησης είναι: Εκπαίδευση, καθοδήγηση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων, Θέσεις εργασίας που υπόκεινται σε επιδότηση μισθών, και πρακτική εξάσκηση σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις (The Danish agency for labour market and recruitment, active labour market policy measures, 2024). Τρέχουσες προσπάθειες για την υποστήριξη των νέων στην εξεύρεση εργασίας ή στην περαιτέρω εκπαίδευση (The Danish agency for labour market and recruitment, measures aimed at youth, 2024)	https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/
Δανία	Jobcentre Κοπεγχάγη Τοπικά Κέντρα Απασχόλησης με πρωτοβουλία των δήμων. Εδώ περιλαμβάνεται η επαφή με το τμήμα νεολαίας του κέντρου εργασίας στην Κοπεγχάγη που απευθύνεται σε ανέργους κάτω των 30 ετών (Jobcenter Copenhagen, τμήμα νεολαίας, διεύθυνση επικοινωνίας, 2024)	https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret
Δανία	Væksthuset Επιπλέον, ορισμένοι δήμοι μπορεί να έχουν περαιτέρω συνεργασίες με εξειδικευμένους οργανισμούς. Για παράδειγμα, το Jobcentre της Κοπεγχάγης συνεργάζεται με το Væksthuset, έναν οργανισμό που ειδικεύεται στη βοήθεια ανέργων με ειδικές ανάγκες (Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København, u.d.).	https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/
Γαλλία	Η France Travail συγκεντρώνει όλες τις υπηρεσίες απασχόλησης σε έναν ενιαίο φορέα, με ένα ενιαίο σημείο επαφής για την εγγραφή, τη συμβουλευτική και την κατάρτιση, την εργοδότηση και την καταβολή	https://www.francetravail.fr/accueil/



	των επιδομάτων στους ανέργους που τα δικαιούνται. (Από την 1η Ιανουαρίου 2024, το Rôle emploi μετονομάζεται σε France Travail).	
Ιταλία	Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro, ή ANPAL (Εθνικός Οργανισμός Ενεργητικών Πολιτικών Εργασίας) Στην Ιταλία, ο κύριος κρατικός οργανισμός που είναι υπεύθυνος για την υποστήριξη της απασχόλησης των νέων. Επιπλέον, το "Εθνικό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κατάρτιση" (PON IOG - Programma Operativo Nazionale Iniziative Occupazione Giovani) είναι μια άλλη σημαντική πρωτοβουλία που λαμβάνει ευρωπαϊκή χρηματοδότηση για τη στήριξη της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας, ιδίως σε περιοχές όπου τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι εξαιρετικά υψηλά.	Δικτυακός τόπος: https://www.anpal.gov.it/ Τηλέφωνο: 800.00.00.39 Φόρμα επικοινωνίας: https://www.anpal.gov.it/modulo-di-contatto

2. Έρευνα πεδίου και μελέτη προσδιορισμού μαθησιακών αποτελεσμάτων

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από την έρευνα πεδίου κάθε χώρας εταίρου του έργου. Κάθε εταίρος είχε ως στόχο να συλλέξει τις πληροφορίες μέσω ερευνών (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ 1 και 2) από τουλάχιστον 10 άτομα που αναζητούν εργασία και 5 εργαζόμενους στη νεολαία. Επιπλέον, παρουσιάζεται μια σύντομη περιγραφή της επιλογής των συμμετεχόντων. Επίσης, παρουσιάζονται τα βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα.

2.1 Λιθουανία

2.1.1 Περιγραφή των συμμετεχόντων

Η έρευνα πεδίου για την απόκτηση γνώσεων από τους Λιθουανούς νέους που αναζητούν εργασία και τους εργαζόμενους στη νεολαία διεξήχθη τον Μάρτιο - Μάιο του 2024. Συνολικά 5 εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας και 24 νέοι αναζητούντες εργασία σε εθνικό επίπεδο απάντησαν και μοιράστηκαν τις απόψεις τους μέσω δύο ερευνών. Οι έρευνες απευθύνονταν σε διάφορους εθνικούς οργανισμούς απασχόλησης, ενώ δεδομένα συλλέχθηκαν επίσης μέσω δείγματος χιονοστιβάδας (προσωπικές επαφές). Η πλειονότητα των ατόμων που αναζητούν εργασία καταλαμβάνουν σήμερα δύο θέσεις (φοιτητές και ταυτόχρονα εργάζονται ή αναζητούν εργασία). Ενώ οι εργαζόμενοι στη νεολαία εργάζονται κυρίως με μαθητές ή νέους σε σχολεία (Κ-12).

Μεταξύ των 5 εργαζομένων σε θέματα νεολαίας, 3 από τους συμμετέχοντες εργάζονται στο Πανεπιστήμιο της Klaipėda, ενώ 1 στο ερευνητικό κέντρο και 1 σε σχολείο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ως σύμβουλος σταδιοδρομίας. Επιπλέον, μιλώντας για την εκπαίδευσή τους, ακόμη και 3 σημειώνουν ότι έχουν διδακτορικό δίπλωμα (σχήμα 1). Και το 100 % των συμμετεχόντων εργάζονται με νέους για περισσότερα από 4 χρόνια. Οι τομείς δραστηριότητάς τους είναι κυρίως η εκπαίδευση, η έρευνα και η ψυχολογία.

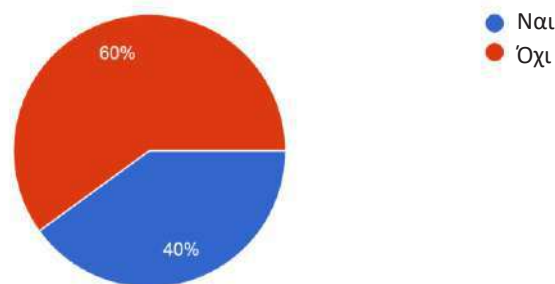


Εκπαίδευση



Σχήμα 1. Εκπαιδευτικό υπόβαθρο των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας

Έχω εκπαιδευτεί να καθοδηγώ νέους ενήλικες σχετικά με την καριέρα και την απασχόληση.



Σχήμα 2 Εμπειρία προετοιμασίας των νέων

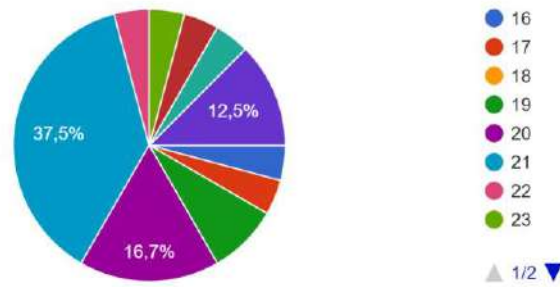
Μόνο το 60 % των συμμετεχόντων έχει εκπαιδευτεί για να καθοδηγεί νέους ενήλικες σχετικά με τη σταδιοδρομία και την απασχόληση. Ωστόσο, όλοι οι συμμετέχοντες έχουν πρακτική εμπειρία στον τομέα αυτό.

Όσον αφορά το προφίλ των ατόμων που αναζητούν εργασία, η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν περίπου 20-21 ετών (Σχήμα 3). Οι 15 νέοι ενήλικες που συμμετείχαν στην έρευνα ως νέοι αναζητούντες εργασία ήταν μεταξύ 16-29 ετών (Σχήμα 3.). Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτηθέντων ήταν τα 23 έτη. Το 70% από αυτούς είχε ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ οι υπόλοιποι είχαν επαγγελματικό, πανεπιστημιακό εκπαιδευτικό υπόβαθρο και επίσης ακόμη και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (Σχήμα 4.).



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ηλικία



Σχήμα 3 Ηλικία των νέων που αναζητούν εργασία

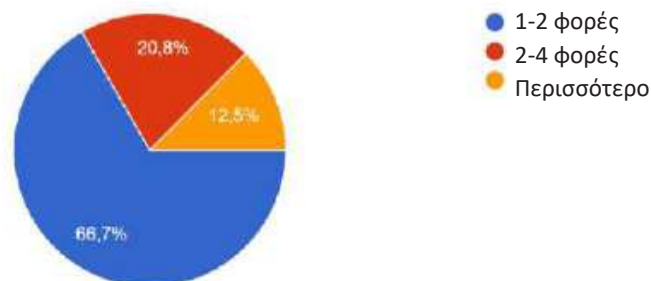
Εκπαίδευση



Σχήμα 4. Εκπαιδευτικό υπόβαθρο των νέων που αναζητούν εργασία

Μιλώντας για την εμπειρία από συνεντεύξεις για εργασία, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 66,7 % συμμετείχε σε συνέντευξη τουλάχιστον 1-2 φορές, το 20,5 % συμμετείχε σε συνέντευξη 3-4 φορές και το 12,5 % συμμετείχε περισσότερες από 5 φορές.

Έχω συμμετάσχει σε μια συνέντευξη εργασίας:



Σχήμα 5. Ποσοστό εμπειρίας από συνεντεύξεις για δουλειά

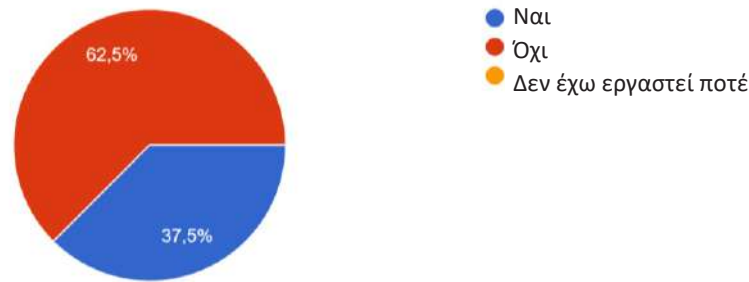
Κύριες θέσεις που επιθυμούν οι νέοι που αναζητούν εργασία: Κατώτερος ελεγκτής, Νομικός βοηθός, Δικαστικός υπάλληλος, Διευθυντής, Διευθυντής επιχειρήσεων, Πράκτορας ταχυμεταφορών (Εφοδιασμού),



Γιατρός, Υπεύθυνος για την καταπολέμηση του ξεπλύματος χρήματος, Χρηματοοικονομικός επιθεωρητής, Χρηματοοικονομικός ερευνητής, Αναλυτής διασφάλισης ποιότητας, Εργάτης οικοδομών, Ιδιοκτήτης/Διευθύνων Σύμβουλος, Εργάτης αποθήκης, Χειριστής ανυψωτικού μηχανήματος, Νταντά, και πολλά άλλα. Σχετικά με ένα άλλο τομέα όπου αναζητούν εργασία, συγκεντρώθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

Θέσεις εργασίας: Δίκαιο, ψυχαγωγία και δημιουργικές βιομηχανίες, λογιστικά, μάρκετινγκ, επιχειρήσεις θεάματος, μάρκετινγκ και διαφήμιση, ιδιωτικός και δημόσιος τομέας, διοίκηση, πωλήσεις, ιατρική και θέσεις παιδικής φροντίδας/ νταντάς.

Έχω εργαστεί στο παρελθόν, αλλά τώρα είμαι άνεργος/άνεργη.



Σχήμα 6. Εργασιακή εμπειρία

Μιλώντας για την εργασιακή τους εμπειρία, το 62,5% δεν έχει εργαστεί ποτέ στο παρελθόν και το 37,5% έχει εργασιακή εμπειρία.

Προφίλ της επιλεγμένης οργάνωσης εργαζομένων στη νεολαία

Το Πανεπιστήμιο Klairèda είναι ένα πανεπιστήμιο στη λιθουανική πόλη-λιμάνι Klairèda. Το Πανεπιστήμιο Klairèda διανύει σήμερα την τρίτη δεκαετία της ύπαρξής του. Αναπτύσσεται ως αυτόνομο και σύγχρονο επιστημονικό και μελετητικό κέντρο.

ERCC - Μη κυβερνητικός οργανισμός Education, Research & Consultancy Center (ERCC) ιδρύθηκε το 2006 με πρωτοβουλία 2 ατόμων με μεγάλη εμπειρία στην εκπαίδευση ενηλίκων και τη διαχείριση έργων. Δεδομένου ότι ο οργανισμός ιδρύθηκε από 2 επαγγελματίες με διαφορετικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο, κατά συνέπεια οι δραστηριότητες του ERCC χωρίζονται στις ακόλουθες κατευθύνσεις:

2.1.2 Εκπαιδευτικές ανάγκες και τομείς κατάρτισης για την υποστήριξη των νέων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων στη νεολαία

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας νέων που αναζητούν εργασία, μπορούν να τονιστούν οι ακόλουθες πτυχές:

Μια πρόσφατη έρευνα διερεύνησε τις δεξιότητες και τις εμπειρίες των νέων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Ακολουθεί ανάλυση των βασικών ευρημάτων. Οι νέοι ενήλικες δήλωσαν ότι αισθάνονται σίγουροι για τις διαπροσωπικές τους δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της φιλικότητας, της ενεργητικής ακρόασης, της ενσυναίσθησης και της ομαδικής εργασίας. Ωστόσο, τομείς προς βελτίωση εντοπίστηκαν η μη λεκτική επικοινωνία (γλώσσα του σώματος), η αυτοπεποίθηση και ο έλεγχος της φωνής. Όσον αφορά την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων, η δια ζώσης διδασκαλία, τα εκπαιδευτικά βίντεο και οι ασκήσεις ήταν οι πιο δημοφιλείς επιλογές. Το αναγνωστικό υλικό προτιμήθηκε λιγότερο. Τα μεγαλύτερα εμπόδια που αντιμετώπισαν οι νέοι που αναζητούσαν εργασία ήταν το αίσθημα ανεπάρκειας λόγω της αντιλαμβανόμενης έλλειψης εμπειρίας ή εκπαίδευσης σε σύγκριση με τους ανταγωνιστές. Η ίδια η διαδικασία υποβολής αιτήσεων αποδείχθηκε επίσης δύσκολη, με άγχη που αφορούσαν την αυτοπροβολή, τη σύνταξη πειστικών αιτήσεων και την αναμονή για απάντηση. Ειδικότερα, ορισμένοι ερωτηθέντες θεώρησαν τις διαδικτυακές συνεντεύξεις και τις αιτήσεις μέσω βίντεο ιδιαίτερα αγχωτικές. Το άγχος και το στρες ήταν κυρίαρχα πριν από τις συνεντεύξεις και είχαν σωματικές αντιδράσεις όπως ιδρώτα και δυσκολία στη διατήρηση της ψυχραιμίας τους. Ορισμένοι αισθάνθηκαν πιεσμένοι από την άγνωστη κατάσταση και την πίεση για καλές επιδόσεις. Άλλοι δυσκολεύτηκαν να δείξουν αυτοπεποίθηση, να αναδείξουν τα δυνατά



τους σημεία και να απαντήσουν σε αναμενόμενες και μη αναμενόμενες ερωτήσεις. Η έρευνα αξιολόγησε επίσης τις ικανότητες των λειτουργών νεολαίας να καθοδηγήσουν τους νεαρούς ενήλικες.

Στους περισσότερους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των επικοινωνιακών δεξιοτήτων, της ενσυναίσθησης και του σεβασμού, οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας αισθάνονταν σίγουροι για τις ικανότητές τους ως εκπαιδευτές. Η οπτική επικοινωνία (δημιουργία παρουσιάσεων) ήταν ο μόνος τομέας στον οποίο ανέφεραν ότι χρειάζονταν κάποια πρόσθετη υποστήριξη. Οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας προσδιόρισαν διάφορα θέματα στα οποία θα ήθελαν να λάβουν κατάρτιση. Αυτά περιλάμβαναν την προώθηση της αυτογνωσίας και της αυτοανάπτυξης των νέων ενηλίκων, την προώθηση της συμμετοχικότητας, τη δημιουργία προγραμμάτων καθοδήγησης και την ανάπτυξη τεχνικών για την παρακίνηση και τη θετική ενίσχυση. Υπήρξε επίσης ενδιαφέρον για θέματα όπως η επικοινωνία (γραφτή, προφορική και μη λεκτική), η οικοδόμηση αυτοπεποίθησης και η ενσυνειδητότητα. Είναι ενδιαφέρον ότι καμία από τις αναφερόμενες δεξιότητες δεν θεωρήθηκε εντελώς άσχετη. Οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετώπιζαν οι εργαζόμενοι στους τομείς της νεολαίας κατά την προετοιμασία των νέων ενηλίκων για συνεντεύξεις ήταν η ενίσχυση της αυτοπεποίθησής τους, η ενθάρρυνση της ρεαλιστικής αυτοαξιολόγησης και η παροχή βοήθειας για την αποτελεσματική επικοινωνία των δυνατών και αδύνατων σημείων τους με τη χρήση παραδειγμάτων από την πραγματική ζωή. Όσον αφορά ένα πιθανό μάθημα υποστήριξης των νέων που αναζητούν εργασία, τα θέματα που εκτιμήθηκαν περισσότερο περιλάμβαναν την ανάπτυξη μιας θετικής νοοτροπίας, την οικοδόμηση αυτοπεποίθησης και αυτοέκφρασης και την ενημέρωση για τοπικές ευκαιρίες απασχόλησης και πιθανούς εργοδότες.

Εμπόδια στην εξεύρεση απασχόλησης για τους νέους ενήλικες

Οι νέοι που αναζητούν εργασία αντιμετωπίζουν πλήθος προκλήσεων στην προσπάθειά τους για απασχόληση, όπως:

- Αναμονή απάντησης από τους εργοδότες
- Δυσκολία εξεύρεσης εργασίας που να ταιριάζει με τα ωράρια των μαθημάτων
- Υπερκορεσμένες αγορές εργασίας
- Απροθυμία πρόσληψης φοιτητών
- Προσωπικοί παράγοντες
- Περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης
- Έλλειψη γνώσεων σχετικά με τους πόρους αναζήτησης εργασίας
- Προκλήσεις κατά την επιλογή εταιρείας ή θέσης
- Ασυνεπείς προσπάθειες αναζήτησης εργασίας
- Μη επίγνωση των εταιρειών που αναζητούν παρόμοια προφίλ
- Ανεπαρκής εργασιακή εμπειρία
- Στρες: Η πίεση για την εξεύρεση εργασίας και η αβεβαιότητα της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας μπορεί να συμβάλουν στην πρόκληση άγχους και στρες.

Προκλήσεις που αντιμετωπίζονται κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων εργασίας

Ακολουθεί μια σύνοψη των κοινών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι νέοι που αναζητούν εργασία κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, οι οποίες παρουσιάστηκαν από τους ερωτηθέντες.

- Καμία αντιληπτή δυσκολία: Ορισμένοι νέοι μπορεί να αισθάνονται σίγουροι και προετοιμασμένοι για τις συνεντεύξεις, χωρίς να αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις.
- Άσχετες ερωτήσεις
- Έλλειψη δυσκολίας: Για ορισμένους, οι συνεντεύξεις μπορεί να μην αποτελούν σημαντική πρόκληση
- Στρες: Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων επικρατεί άγχος και στρες.
- Θέματα Αυτοπεποίθησης
- Άγχος και έλλειψη γνώσης της εταιρείας
- Προετοιμασία συνέντευξης



- Αρχικά λεπτά: Τα πρώτα λεπτά μιας συνέντευξης μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολα, καθώς τα άτομα μπορεί να αισθάνονται νευρικά και αμήχανα.
- Να κάνουν την αρχή
- Χαλάρωση και απελευθέρωση του στρες
- Προσαρμογή σε νέα επιχειρηματικά μοντέλα ή προϊόντα
- Μιλώντας για τον εαυτό τους
- Η ίδια η πρόσκληση σε μια συνέντευξη μπορεί να αποτελέσει πρόκληση.
- Κατάλληλο ντύσιμο
- Διατήρηση θετικής στάσης
- Συνολικό άγχος

Εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες και τομείς κατάρτισης

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, κατά την ανάλυση των απαντήσεων στην έρευνα εντοπίστηκαν οι ακόλουθες εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες και τομείς κατάρτισης.

Οι ανάγκες των νέων που αναζητούν εργασία:

- Για περισσότερες πληροφορίες και δεξιότητες ενεργητικής ακρόασης
- Πληροφορίες σχετικά με την ένταση και τον τόνο της φωνής
- Αποτελεσματική προφορική επικοινωνία
- Επίδειξη Σεβασμού
- Βοήθεια και καθοδήγηση σχετικά με το άγχος, το στρες και την ηρεμία (ειδικά για συνεντεύξεις)
- Απαντώντας σε ερωτήσεις σε μια συνέντευξη για δουλειά
- Εμπιστοσύνη και εμπειρία ότι οι εργοδότες δεν είναι τόσο απαιτητικοί (κατανόηση του ρόλου του εργοδότη)
- Σύνταξη και αποστολή βιογραφικού σημειώματος
- Αναγνώριση των δικών σας δυνατών και αδύναμων σημείων και κυρίως πώς να τα επικοινωνείτε
- Να νιώθετε πιο άνετα με τις διαδικτυακές συνεντεύξεις και τη βιντεοσκόπηση

Ανάγκες των εργαζομένων στη νεολαία:

- Βοήθεια για την υπέρβαση του φόβου και της αυτοπαρουσίας
- Οικοδόμηση αυτοπεποίθησης
- Κατανόηση στρατηγικών αναζήτησης εργασίας
- Διατήρηση των κινήτρων
- **Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για νέους που αναζητούν εργασία**

Με βάση τις πληροφορίες της έρευνας σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι υποψήφιοι για εργασία κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, μπορούμε να τονίσουμε 5 κύριους τομείς αναγκών των ατόμων που αναζητούν εργασία:

1. **Διαχείριση άγχους και οικοδόμηση αυτοπεποίθησης:**
 - Χρειάζονται τεχνικές για τη διαχείριση του άγχους και της αυτοαμφισβήτησης πριν και κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων.



- Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει ασκήσεις χαλάρωσης, θετικές πρακτικές αυτο-ομιλίας και πρόβα των απαντήσεων στη συνέντευξη.
- Η οικοδόμηση της αυτοπεποίθησης μπορεί να περιλαμβάνει τον εντοπισμό των προσωπικών δυνατών σημείων και την εκμάθηση της αποτελεσματικής επικοινωνίας τους.

2. Προετοιμασία συνέντευξης και δεξιότητες επικοινωνίας:

- Οι νέοι ενήλικες χρειάζονται καθοδήγηση σχετικά με τις αποτελεσματικές στρατηγικές προετοιμασίας για συνεντεύξεις.
- Αυτό περιλαμβάνει την έρευνα για πιθανούς εργοδότες, την πρόβλεψη των ερωτήσεων συνέντευξης και την εξάσκηση στη σαφή και συνοπτική επικοινωνία.
- Η εκπαίδευση στις δεξιότητες ενεργητικής ακρόασης, στη θετική γλώσσα του σώματος και στη σύνταξη πειστικών απαντήσεων που αναδεικνύουν τα προσόντα τους είναι ζωτικής σημασίας.

3. Προσομοίωση συνεντεύξεων και ανατροφοδότηση:

- Οι ευκαιρίες εξάσκησης των δεξιοτήτων συνέντευξης και η εποικοδομητική ανατροφοδότηση είναι απαραίτητες.
- Οι εικονικές συνεντεύξεις παρέχουν έναν ασφαλή χώρο για πρόβες με προσομοιωμένα σενάρια και ανατροφοδότηση σχετικά με την επικοινωνία, το περιεχόμενο και τη συνολική παρουσίαση.

4. Χτίζοντας εμπιστοσύνη στη συνέντευξη μέσω της γνώσης:

- Η ενημέρωση για τις τάσεις του κλάδου και τα νέα επιχειρηματικά μοντέλα που σχετίζονται με τον τομέα τους είναι σημαντική για τους νέους ενήλικες.
- Η κατανόηση των δραστηριοτήτων της εταιρείας και οι καλά προετοιμασμένες ερωτήσεις μπορούν να ενισχύσουν την εμπιστοσύνη και να επιδείξουν γνήσιο ενδιαφέρον για την ευκαιρία που τους δίνεται.

5. Αποτελεσματικό Self-Marketing και Storytelling:

- Οι νέοι ενήλικες χρειάζονται υποστήριξη για να επικοινωνούν αποτελεσματικά τις δεξιότητες, τις εμπειρίες και τα επιτεύγματά τους.
- Η κατάρτιση στον εντοπισμό και την άρθρωση των δυνατών σημείων, η δημιουργία συναρπαστικών αφηγήσεων για τις εμπειρίες τους και η σύνδεση των δεξιοτήτων με συγκεκριμένες απαιτήσεις της εργασίας μπορεί να αποδειχθεί πολύτιμο πλεονέκτημα στις συνεντεύξεις.

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν βασικούς τομείς στους οποίους οι εργαζόμενοι στους νέους χρειάζονται υποστήριξη:

1. Κατανόηση των προκλήσεων των νέων που αναζητούν εργασία
2. Οικοδόμηση εμπιστοσύνης στη συνέντευξη σε νέους που αναζητούν εργασία
3. Αποτελεσματικές τεχνικές προετοιμασίας για συνέντευξη
4. Υποστήριξη του Self-Marketing και του Storytelling



2.1.3 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους νέους στην αγορά εργασίας

Με βάση τις πληροφορίες της έρευνας σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων για εργασία, ακολουθούν 5 συστάσεις για την κατάρτιση των νέων που αναζητούν εργασία:

- Διαχείριση άγχους και οικοδόμηση αυτοπεποίθησης
- Προετοιμασία συνέντευξης και δεξιότητες επικοινωνίας
- Μακέτες συνεντεύξεων και ανατροφοδότηση
- Οικοδόμηση εμπιστοσύνης στη συνέντευξη μέσω της γνώσης
- Αποτελεσματικό Self-Marketing και Storytelling

2.1.4 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Με βάση τις πληροφορίες της έρευνας σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων εργασίας, ακολουθούν 5 συστάσεις για την κατάρτιση των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας

1. Κατανόηση των προκλήσεων των νέων που αναζητούν εργασία
2. Οικοδόμηση της εμπιστοσύνης στη συνέντευξη σε νέους εργαζόμενους
3. Αποτελεσματικές τεχνικές προετοιμασίας συνέντευξης για νέους που αναζητούν εργασία
4. Υποστήριξη του Self-Marketing και της αφήγησης ιστοριών για νέους ενήλικες



2.2 Φινλανδία

2.2.1 Περιγραφή των συμμετεχόντων

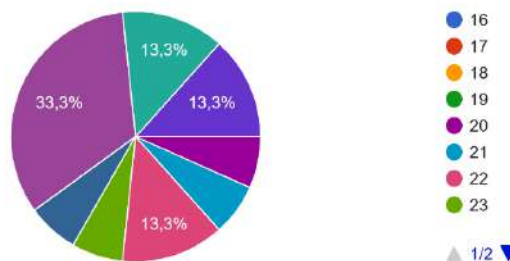
Η έρευνα πεδίου για την απόκτηση γνώσεων από Φινλανδούς νέους που αναζητούν εργασία και εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας διεξήχθη τον Μάρτιο - Απρίλιο του 2024. Συνολικά 5 εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας και 15 νέοι που αναζητούν εργασία σε εθνικό επίπεδο απάντησαν και μοιράστηκαν τις απόψεις τους μέσω δύο ερευνών. Οι έρευνες απευθύνονταν σε 7 Σπίτια Πολιτισμού στη Φινλανδία με επικεφαλής το φινλανδικό Ίδρυμα Sosped. Αυτά τα πολιτιστικά σπίτια είναι ανοικτά στο κοινό, δωρεάν κέντρα ημέρας, και προσφέρουν λειτουργικές ομάδες που καθοδηγούνται από ομότιμους εκπαιδευτές και σχετίζονται με τον πολιτισμό για νέους ενήλικες ηλικίας 18-35 ετών (The Finnish Sosped Foundation, 2024).

Οι δύο έρευνες απευθύνθηκαν στους εργαζόμενους σε Σπίτια Πολιτισμού του φινλανδικού Ιδρύματος Sosped με τους τίτλους εργασίας "υπεύθυνοι επόπτες" και "επόπτες δραστηριοτήτων", καθώς και στους άνεργους νέους ενήλικες ηλικίας 18-29 ετών που συμμετέχουν στις δραστηριότητες των Σπιτιών Πολιτισμού.

Και οι 5 συμμετέχοντες στην έρευνα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας είχαν πανεπιστημιακή εκπαίδευση και εμπειρία άνω των 4 ετών εργασίας με νέους ενήλικες (μέγιστη επιλογή απάντησης, βλ. Παράρτημα II.). Και οι πέντε ερωτηθέντες δεν είχαν εκπαιδευτεί ειδικά για την καθοδήγηση νέων ενηλίκων σχετικά με τη σταδιοδρομία και την απασχόληση. Ωστόσο, οι περισσότεροι επόπτες στα πολιτιστικά σπίτια του φινλανδικού ιδρύματος Sosped το κάνουν αυτό και επίσης λίγοι είναι ειδικά εκπαιδευμένοι.

Οι 15 νέοι ενήλικες που συμμετείχαν στην έρευνα ως νέοι αναζητούντες εργασία ήταν ηλικίας 20-29 ετών (Σχήμα 1.). Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτηθέντων ήταν 25 ετών. Το 93,3% από αυτούς είχε τελειώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και οι υπόλοιποι είχαν πανεπιστημιακού επιπέδου εκπαιδευτικό υπόβαθρο (Σχήμα 2.).

Ηλικία:

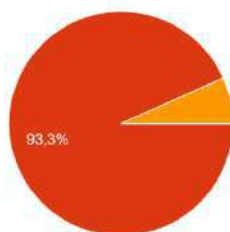


Σχήμα 1. Ηλικία των νέων που αναζητούν εργασία



2. Koulutus (valitse ylin suorittamasi koulutustaso)

15 vastausta



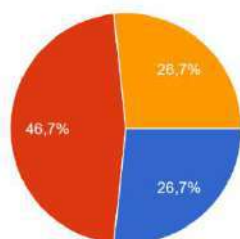
- Peruskoulu
- Lukio tai Ammatillinen koulutus (toisen asteen koulutus)
- Korkeakoulutus (ammattikorkeakoulu tai yliopisto)
- Jatkokoulutus (jatko-opinnot, esimerkiksi tohtorin tutkinto)

Σχήμα 2. Εκπαιδευτικό υπόβαθρο των νέων που αναζητούν εργασία

Περίπου οι μισοί από αυτούς είχαν συμμετάσχει σε 3-4 συνεντεύξεις για δουλειά σε όλη τους τη ζωή, το ένα τέταρτο είχε εμπειρία από 1-2 συνεντεύξεις για δουλειά και οι υπόλοιποι είχαν εμπειρία από περισσότερες από 5 συνεντεύξεις για δουλειά (Σχήμα 3.). Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (86,7%) είχε εργαστεί στο παρελθόν και τώρα ήταν άνεργοι (Σχήμα 4.). Οι υπόλοιποι δεν είχαν καμία εργασιακή εμπειρία.

5. Valitse lause, joka parhaiten kuvaa tilannettasi:

15 vastausta

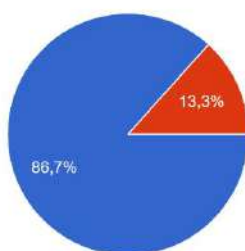


- Olen käynyt työhaastattelussa yhteensä 1-2 kertaa
- Olen käynyt työhaastattelussa yhteensä 3-4 kertaa
- Olen käynyt työhaastattelussa yhteensä 5 kertaa tai enemmän

Σχήμα 3. Ποσότητα εμπειρίας από συνεντεύξεις εργασίας

6. Valitse lause, joka parhaiten kuvaa tilannettasi:

15 vastausta



- Olen työskennellyt aiemmin, mutta nyt olen työttömä
- En ole koskaan aiemmin työskennellyt

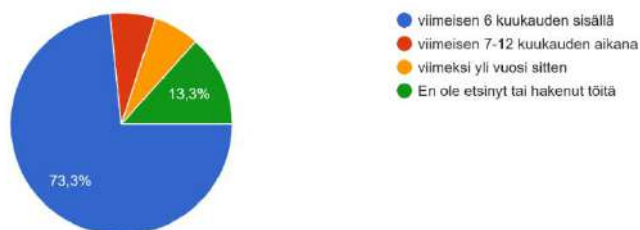
Σχήμα 4. Εργασιακή εμπειρία

Οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι αναζητούσαν εργασία στον κοινωνικό τομέα, στο εμπόριο, στη βιομηχανία, στον μη κερδοσκοπικό τομέα, στην εργασία για νέους, στη διοίκηση, στις ΤΠΕ, στα μέσα ενημέρωσης, στην εξυπηρέτηση πελατών, στον τομέα της εκπαίδευσης, στον τομέα της παιδικής μέριμνας. Οι θέσεις που αναφέρθηκαν περισσότερο ήταν Εργασία στο λιανικό εμπόριο και Εργασία στο τομέα της νεολαίας. Ένας ερωτώμενος απάντησε ότι δεν γνωρίζει προς τα πού θα ήθελε να κατευθυνθεί.



Οι συγκεκριμένες θέσεις εργασίας που οι νέοι αυτοί αναζητούσαν ήταν: βοηθός, προσωπικός βοηθός, υπεύθυνος ραφιών, πωλητής, ταμίας καταστήματος, εργαζόμενος σε αποθήκη, νταντά, βοηθός παιδικού σταθμού, προϊστάμενος, σύμβουλος νέων, υπάλληλος γραφείου, αρχειοφύλακας, λογιστής, βοηθός βιβλιοθήκης, καθαρίστρια, εργαζόμενος στο πλυντήριο και κούριερ πίτσας. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (73,3%) έστειλε βιογραφικά σημειώματα τους τελευταίους 6 μήνες (Σχήμα 5.), ενώ οι υπόλοιποι είχαν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από τότε ή δεν είχαν στείλει ακόμη.

7. Olen etsinyt töitä lähettämällä CV:ni
15 vastausta



Σχήμα 5. Αποστολή βιογραφικού σημειώματος τους τελευταίους μήνες

Οι ερωτηθέντες ανέφεραν επίσης άλλες μεθόδους που χρησιμοποίησαν για την αναζήτηση εργασίας. Αυτές περιλάμβαναν την αποστολή ανοικτών αιτήσεων και την επικοινωνία με οργανισμούς μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, την εκμετάλλευση των διασυνδέσεων συγγενών, το να περπατήσουν και να ζητήσουν δουλειά αυτοπροσώπως, το να τηλεφωνήσουν για να ζητήσουν ανοικτές θέσεις εργασίας και μέσω πρακτικής άσκησης. Δύο ερωτηθέντες ανέφεραν ότι δεν χρησιμοποίησαν καμία άλλη μέθοδο εκτός από την αποστολή βιογραφικού σημειώματος.

Προφίλ της επιλεγμένης οργάνωσης εργαζομένων στη νεολαία

Το Φινλανδικό Ίδρυμα Sosped είναι μια μη κυβερνητική οργάνωση που ιδρύθηκε το 1984 και δραστηριοποιείται στον κοινωνικό τομέα και στον τομέα της υγείας. Στόχος του ιδρύματος είναι η προώθηση της ευημερίας και της ένταξης μέσω των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, της υποστήριξης από ομοτίμους και της δράσης μεταξύ ομοτίμων. Η κοινωνική παιδαγωγική και μια ολιστική, σχεσιοκεντρική προσέγγιση καθοδηγούν όλες τις δραστηριότητες του οργανισμού. (The Finnish Sosped Foundation, 2024.)

Τα προγράμματα του Sosped βοηθούν άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, αναπηρίες, κοινωνικό αποκλεισμό και συμπεριφορικούς εθισμούς. Στόχος τους είναι να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής των συμμετεχόντων και να ευαισθητοποιήσουν για τα θέματα αυτά. Το 2021, τα προγράμματα του Sosped είχαν πάνω από 6100 συμμετέχοντες και όλες οι δραστηριότητες ήταν δωρεάν. Ο οργανισμός διαθέτει 40 επαγγελματίες και 400 εθελοντές εργαζόμενους σε περισσότερες από 20 πόλεις σε ολόκληρη τη Φινλανδία. Η Sosped συνεργάζεται σε διάφορα προγράμματα και παρόμοιες οργανώσεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

2.2.2 Εκπαιδευτικές ανάγκες και τομείς κατάρτισης για την υποστήριξη των νέων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων στη νεολαία

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι νέοι αναζητούντες εργασία θεώρησαν ότι ήταν περισσότερο εξοικειωμένοι και καταρτισμένοι με τις δεξιότητες της φιλικότητας και της κοινωνικότητας, του σεβασμού και της ενσωμάτωσης στην πράξη, της ενεργητικής ακρόασης και της ενσυναίσθησης. Επίσης, οι επικοινωνιακές δεξιότητες μέσω του προφορικού και γραπτού λόγου θεωρήθηκαν κυρίως ως υπάρχουσες καλές και άριστες δεξιότητες από τους ερωτηθέντες, ενώ προτιμήθηκε η συνεργασία με άλλους. Λιγότερο εξοικειωμένοι ήταν οι νέοι που αναζητούσαν εργασία με δεξιότητες που σχετίζονται με μη λεκτικές ενδείξεις, όπως η στάση του σώματος και η γνώση του πότε πρέπει να καθίσουν ή να σηκωθούν σε ένα πλαίσιο συνέντευξης, η αυτοπεποίθηση και η ένταση και ο τόνος της φωνής. Το 60% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι έχουν παρακολουθήσει κάποιο εργαστήριο ή μάθημα επικοινωνιακών δεξιοτήτων.



Σε κάποια συμφωνία με τις απαντήσεις που υποδεικνύουν παραπάνω την εξοικείωση με την κοινωνικότητα, τις επικοινωνιακές δεξιότητες και την προτίμηση στη συνεργασία, ορισμένοι ερωτηθέντες δεν αισθάνονται καθόλου ή όχι πολύ άβολα να επικοινωνούν με άτομα που δεν γνωρίζουν τόσο καλά (46,7%) ή να κάνουν οπτική επαφή κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης εργασίας (53,4%) - ωστόσο, ορισμένοι αισθάνονται αρκετά ή πραγματικά άβολα. Όλοι οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι αισθάνονταν περισσότερο ή λιγότερο αγχωμένοι πριν από μια συνέντευξη και επίσης αισθάνονταν ότι δυσκολεύονταν να ηρεμήσουν και να νιώσουν χαλαροί.

Όσον αφορά τον τρόπο σύνταξης καλών βιογραφικών σημειωμάτων και τον τρόπο επιλογής εταιρειών και οργανισμών για την αποστολή βιογραφικών σημειωμάτων, η σύνταξη καλών βιογραφικών σημειωμάτων φαίνεται να είναι εφικτή για τους περισσότερους (66,7%), ενώ η αυτοπεποίθηση στην αποστολή βιογραφικών σημειωμάτων είχε μεγαλύτερη διακύμανση στις απαντήσεις. Η πλειονότητα (66,7%) ανέφερε επίσης ότι γνωρίζει τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία της προσωπικότητάς της.

Όσον αφορά τους τρόπους εκμάθησης, οι νέοι που αναζητούν εργασία προτιμούν ιδιαίτερα τα μαθήματα πρόσωπο με πρόσωπο (86,7%) και την παρακολούθηση βίντεο (93,3%) ή ασκήσεων ή κουίζ (80%) κατά την εκμάθηση κάτι νέου. Η ανάγνωση κειμένων κατά την προσπάθεια μάθησης προτιμήθηκε από λιγότερους από τους μισούς (46,6%). Ήταν επίσης κυρίως συνηθισμένοι (66,7%) και θετικοί απέναντι (60%) στη χρήση εφαρμογών εικονικής πραγματικότητας.

Οι ερωτηθέντες γνώριζαν κυρίως πώς να συμμετέχουν σε μια ηλεκτρονική συνέντευξη, εκτός από λίγους ερωτηθέντες (13,4%).

Περίπου οι μισοί από τους νέους που αναζητούν εργασία απάντησαν ότι το πιο δύσκολο μέρος της εύρεσης εργασίας σχετίζεται με το αίσθημα ότι δεν έχουν αρκετή εργασιακή εμπειρία ή κατάλληλη εκπαίδευση όσον αφορά τον ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας. Τέσσερα σχόλια υπογράμμισαν επίσης δύσκολα συναισθήματα σχετικά με την ίδια τη διαδικασία υποβολής αίτησης για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας: προώθηση των δεξιοτήτων τους, σύνταξη μιας καλής αίτησης, αναμονή για απάντηση και προώθηση της διαδικασίας. Δύο ερωτηθέντες ανέφεραν ότι αισθάνονται ιδιαίτερα άβολα με τις ολοένα και πιο δημοφιλείς διαδικτυακές συνεντεύξεις και ότι πρέπει να καταγράψουν οι ίδιοι συνεντεύξεις σε βίντεο για να αποσταλούν ως μέρος της διαδικασίας υποβολής αίτησης. Τρεις ερωτηθέντες αισθάνθηκαν ότι όλα ήταν δύσκολα.

Σύμφωνα με τους μισούς από τους ερωτηθέντες, το πιο δύσκολο μέρος της μετάβασης σε μια συνέντευξη ήταν τα συναισθήματα και οι σωματικές εμπειρίες του άγχους και του στρες, οι δυσκολίες στην ηρεμία, ο ιδρώτας και η ακινησία. Ορισμένοι ανέφεραν επίσης ότι η νέα κατάσταση και οι προσδοκίες ότι έπρεπε να ενεργούν με τους όρους των άλλων (του εργοδότη) τους δυσκόλευαν στις συνεντεύξεις. Για άλλους, το να έχουν αυτοπεποίθηση, να μπορούν να αναδείξουν τα δυνατά τους σημεία και να απαντούν τόσο σε αναμενόμενες όσο και σε απροσδόκητες ερωτήσεις συνέντευξης ήταν τα πιο δύσκολα πράγματα στις συνεντεύξεις για δουλειά.

Οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας (υπεύθυνοι επόπτες και υπεύθυνοι δραστηριοτήτων) των Σπιτιών Πολιτισμού του Sosped ήταν πολύ εξοικειωμένοι και ικανοί να καθοδηγήσουν τους νεαρούς ενήλικες κυρίως σε όλες τις δεξιότητες που εξετάστηκαν, ιδιαίτερα στην ενεργό ακρόαση, την αποτελεσματική προφορική επικοινωνία, την αποτελεσματική γραπτή επικοινωνία, τη φιλικότητα και την κοινωνικότητα, την αυτοπεποίθηση, την ένταση και τον τόνο της φωνής, την ενσυναίσθηση, τον σεβασμό και την ένταξη στην πράξη. Η αποτελεσματική οπτική επικοινωνία (δημιουργία οπτικών παρουσιάσεων) ήταν η μόνη στην οποία οι εν λόγω ερωτηθέντες ανέφεραν λίγο μικρότερη εξοικείωση.

Οι ερωτηθέντες ενδιαφέρθηκαν περισσότερο να μάθουν για τα εξής: αυτογνωσία, προώθηση της αυτοανάπτυξης, συμμετοχικότητα, δημιουργία συστήματος καθοδήγησης, κίνητρα και θετική στάση. Κάπως ενδιαφέροντα θέματα ήταν επίσης: η δέσμευση, η γραπτή, λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, η αυτοπεποίθηση και η ενσυνειδητότητα. Τα λιγότερο ενδιαφέροντα για τους ερωτηθέντες ήταν: η αυτοπαρουσίαση, η ενσυναίσθηση, η προσαρμοστικότητα και η αφήγηση ιστοριών. Είναι σημαντικό ότι δεν υπήρχαν δεξιότητες που οι ερωτηθέντες δεν βρήκαν ενδιαφέρουσες.

Ως το πιο δύσκολο μέρος της προετοιμασίας των νέων που αναζητούν εργασία για να συμμετάσχουν σε μια συνέντευξη, οι ερωτηθέντες (εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας) ανέφεραν ότι πρέπει να πείσουν τους νέους ενήλικες να πιστέψουν στον εαυτό τους, να υποστηρίξουν τους νέους ενήλικες να έχουν μια



ρεαλιστική εικόνα των δεξιοτήτων τους και να τους υποστηρίξουν να μπορούν να μιλήσουν για τα χαρακτηριστικά τους (δυνατά και αδύνατα σημεία) μέσα από καθημερινά παραδείγματα.

Όσον αφορά ένα μάθημα υποστήριξης των νέων που αναζητούν εργασία, οι ερωτηθέντες (youth workers) θα εκτιμούσαν περισσότερο τα θέματα της δημιουργίας θετικής νοοτροπίας, της αυτοπεποίθησης και της αυτοέκφρασης, καθώς και τον τρόπο γνωριμίας με τους τοπικούς εργοδότες και οργανισμούς.

Εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες και τομείς κατάρτισης

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, κατά την ανάλυση των απαντήσεων στην έρευνα εντοπίστηκαν οι ακόλουθες εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες και τομείς κατάρτισης.

Οι νέοι που αναζητούν εργασία χρειάζονται γνώσεις σχετικά με:

- Μη λεκτικές ενδείξεις, όπως η στάση του σώματος και η γνώση του πότε πρέπει να καθίσετε ή να σηκωθείτε σε μια συνέντευξη.
- Ένταση και τόνος φωνής που πρέπει να υιοθετείται
- Χτίσιμο Αυτοπεποίθησης
- Επικοινωνία με ένα νέο άτομο σε μια νέα κατάσταση
- Βοήθεια και καθοδήγηση σχετικά με το άγχος, το στρες και την ηρεμία (ειδικά για συνεντεύξεις)
- Απαντώντας σε ερωτήσεις σε μια συνέντευξη για δουλειά
- Εμπιστοσύνη και εμπειρία ότι οι εργοδότες δεν είναι τόσο απαιτητικοί (κατανόηση του ρόλου του εργοδότη)
- Συγγραφή και αποστολή βιογραφικού σημειώματος- ανακεφαλαίωση των κύριων σημείων ή των βέλτιστων πρακτικών
- Αναγνώριση των δικών σας δυνατών και αδύναμων σημείων και κυρίως πώς να τα επικοινωνείτε
- Να νιώθετε πιο άνετα με τις διαδικτυακές συνεντεύξεις και τη βιντεοσκόπηση

Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας χρειάζονται

- *Αυτοαναγνωριζόμενα κενά δεξιοτήτων/ικανοτήτων για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:*
 - υποστήριξη των νέων ενηλίκων στη βελτίωση των δεξιοτήτων προφορικής, γραπτής και μη λεκτικής επικοινωνίας τους
 - βελτίωση της προσαρμοστικότητάς τους σε νέες καταστάσεις
 - καθοδήγηση στη χρήση εφαρμογών εικονικής πραγματικότητας
- *Ενδιαφέρον να μάθουν περισσότερα για τα εξής:* αυτογνωσία, προώθηση της αυτοανάπτυξης, συμμετοχικότητα, δημιουργία συστήματος καθοδήγησης, κίνητρα και θετική στάση, δέσμευση, γραπτή, λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, αυτοπεποίθηση και ενσυνειδητότητα, αυτοπαρουσίαση, ενσυναίσθηση, προσαρμοστικότητα, αφήγηση ιστοριών (με γραπτή σειρά).
- *Βρίσκουν δυσκολίες στα εξής:* να πείσουν τους νέους ενήλικες να πιστέψουν στον εαυτό τους, να υποστηρίξουν τους νέους ενήλικες να έχουν μια ρεαλιστική εικόνα των δεξιοτήτων τους, να μπορούν να μιλήσουν για τα χαρακτηριστικά τους (δυνατά και αδύνατα σημεία) μέσα από παραδείγματα της πραγματικής ζωής.
- *Θέματα που επιθυμούσαν:* δημιουργία θετικής νοοτροπίας, αυτοπεποίθηση, αυτοέκφραση και πώς να γνωρίσουν τους τοπικούς εργοδότες και οργανισμούς.
- *Προτιμώμενες μέθοδοι εκμάθησης:* πρόσωπο με πρόσωπο, βίντεο και κείμενα. Λίγοι από αυτούς προτιμούσαν επίσης ασκήσεις και κουίζ. Υπήρξε διαφοροποίηση όσον αφορά την υπάρχουσα εμπειρία και τον ενθουσιασμό που σχετίζεται με τη χρήση εφαρμογών Εικονικής Πραγματικότητας.

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για νέους αναζητούντες εργασία





Με βάση τα αποτελέσματα των ερευνών, αναφέρονται συγκεκριμένα θέματα κατάρτισης για τους νέους που αναζητούν εργασία, όπως φαίνεται στις απαντήσεις και την ανάλυση της έρευνας.

- **Θέματα κατάρτισης για νέους που αναζητούν εργασία:**
 - Σύνομα βασικά στοιχεία και βέλτιστες πρακτικές της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων για εργασία και συνέντευξης
 - συμπεριλαμβανομένων των ρόλων, των ευθυνών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των εργοδωτών
 - συμπεριλαμβανομένης της σύνταξης και αποστολής βιογραφικού σημειώματος
 - συμπεριλαμβανομένων συνεντεύξεων πρόσωπο με πρόσωπο, διαδικτυακών συνεντεύξεων και συνεντεύξεων με αυτοηχογραφημένο βίντεο
 - Δεξιότητες αυτογνωσίας: εντοπισμός και εκμάθηση του τρόπου επικοινωνίας των δυνατών και αδύνατων σημείων σας μέσω πραγματικών εμπειριών και παραδειγμάτων.
 - συμπεριλαμβανομένης της αυτοπεποίθησης
 - Δεξιότητες αυτοέκφρασης:
 - μη λεκτικές ενδείξεις, όπως η στάση του σώματος και η γνώση του πότε πρέπει να καθίσετε ή να σηκωθείτε σε ένα πλαίσιο συνέντευξης
 - ένταση και τόνος φωνής
 - οικοδόμηση αυτοπεποίθησης και θετικής νοοτροπίας
 - δεξιότητες προφορικής, γραπτής και οπτικής επικοινωνίας
 - Στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους και χαλάρωσης
 - νέες καταστάσεις, νέοι άνθρωποι
- **Μέθοδοι κατάρτισης που προτιμούν οι νέοι που αναζητούν εργασία:**
 - Πρόσωπο με πρόσωπο
 - Βίντεο
 - Ασκήσεις
 - Κουίζ
 - Όχι πολύ μεγάλα ή πολλά κείμενα
 - Ευκαιρία τόσο για προσωπική όσο και για εικονική εξάσκηση

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Με βάση τα αποτελέσματα των ερευνών και των δύο ερευνών, αναφέρονται συγκεκριμένα θέματα κατάρτισης για τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις και την ανάλυση της έρευνας.

- **Θέματα κατάρτισης για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:**
 - Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες στα βασικά και τις βέλτιστες πρακτικές της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων για εργασία και συνέντευξης
 - Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες με την αυτοέκφραση και την επικοινωνία
 - Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες στην οικοδόμηση αυτοπεποίθησης
 - Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες στην αντιμετώπιση του στρες
 - Τεχνογνωσία εφαρμογών εικονικής πραγματικότητας: VR. Υπήρξε διαφοροποίηση όσον αφορά την υπάρχουσα εμπειρία και τον ενθουσιασμό σχετικά με τη χρήση εφαρμογών Εικονικής Πραγματικότητας.



- **Μέθοδοι κατάρτισης που προτιμούν οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας:**
 - Πρόσωπο με πρόσωπο
 - Βίντεο
 - Κείμενα
 - Ασκήσεις και κουίζ (αλλά όχι πάρα πολλά)

2.2.3 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους νέους που αναζητούν εργασία

Με βάση τις παραπάνω κατηγοριοποιημένες ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρέχονται ως συστάσεις οι ακόλουθοι τέσσερις τομείς κατάρτισης με θέματα. Παρέχονται επίσης συστάσεις για τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους νέους που αναζητούν εργασία.

1. Σύντομα βασικά στοιχεία και βέλτιστες πρακτικές της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων για εργασία και συνέντευξης
2. Δεξιότητες αυτογνωσίας
3. Δεξιότητες αυτοέκφρασης
4. Στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους και χαλάρωσης

2.2.4 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς, τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Με βάση τις παραπάνω κατηγοριοποιημένες ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρέχονται ως συστάσεις οι ακόλουθοι πέντε τομείς κατάρτισης με θέματα. Παρέχονται επίσης οι αντίστοιχες συστάσεις για τα μαθησιακά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας.

1. Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες στα βασικά και τις βέλτιστες πρακτικές της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων για εργασία και συνέντευξης
2. Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες με την αυτοέκφραση και την επικοινωνία
3. Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες στην οικοδόμηση αυτοπεποίθησης
4. Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες στην αντιμετώπιση του στρες
5. Τεχνογνωσία εφαρμογών εικονικής πραγματικότητας



2.3. Κύπρος

2.3.1 Περιγραφή των συμμετεχόντων

Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας και οι οργανώσεις τους παρουσιάζουν ξεχωριστά χαρακτηριστικά που αντανακλούν το επαγγελματικό τους υπόβαθρο και την εμπειρία τους. Η συντριπτική πλειοψηφία, το 80%, είναι κάτοχοι πανεπιστημιακών πτυχίων σε επίπεδο πτυχίου και μεταπτυχιακού, ενώ το υπόλοιπο 20% διαθέτει τίτλους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (βλ. Διάγραμμα 1, Παράρτημα 2). Επιπλέον, το 80% των εργαζομένων αυτών διαθέτουν πάνω από 4 χρόνια εμπειρίας στην εργασία με νέους, ενώ το 20% ανέφερε ότι εργάζεται από 3 έως 4 χρόνια, υπογραμμίζοντας την εκτεταμένη εμπειρία τους στον τομέα (διάγραμμα 2, παράρτημα 2). Αντίθετα, οι νέοι που αναζητούν εργασία επιδεικνύουν ποικίλα χαρακτηριστικά και φιλοδοξίες. Οι ηλικίες τους καλύπτουν ένα εύρος που επικεντρώνεται γύρω στα 20 και 25 έτη, με τους 21χρονους να αποτελούν το 15% των συμμετεχόντων και τους 28χρονους να αποτελούν το 5% της ομάδας (διάγραμμα 1, παράρτημα 1). Περίπου το 57% αυτών των αναζητούντων αναζητούν ενεργά εργασία για πάνω από 7 μήνες, ενώ περίπου το 26% έχει εμπλακεί στην αναζήτηση εργασίας για 3 έως 6 μήνες. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το 10% δεν αναζητά ενεργά εργασία και το 5% έχει ήδη απασχοληθεί για πάνω από 1 έτος. Ο ιδιωτικός τομέας φαίνεται να είναι ο πρωταρχικός στόχος για τους αναζητούντες εργασία, με τους συμμετέχοντες να επιδιώκουν θέσεις που να ταιριάζουν με το ακαδημαϊκό τους υπόβαθρο και τα ενδιαφέροντά τους. Τα στοιχεία αυτά υπογραμμίζουν την ποικιλομορφία των στόχων των νέων που αναζητούν εργασία, από την απόκτηση σχετικής εμπειρίας έως την ευθυγράμμιση των θέσεων τους με τα εκπαιδευτικά τους προσόντα.

Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε σύμφωνα με τα κριτήρια της έρευνας, με βάση τους εθελοντές που είναι εγγεγραμμένοι στον κατάλογο της STANDO LTD. και των συνδεδεμένων οργανώσεων. Η μεθοδολογία της έρευνας περιελάμβανε μια διαδικτυακή προσέγγιση, με ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν στους συμμετέχοντες μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Προφίλ της επιλεγμένης οργάνωσης εργαζομένων στη νεολαία

Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας που συμμετείχαν στην έρευνα προέρχονταν από οργανώσεις που επιλέχθηκαν με βάση την αφοσίωσή τους στις δραστηριότητες και τη συμμετοχή των νέων. Οι φορείς αυτοί περιλάμβαναν διάφορες οντότητες, όπως οργανώσεις με επίκεντρο τη νεολαία, κοινοτικά κέντρα και σχολεία που εμπλέκουν ενεργά νεαρά άτομα. Οι συμμετέχοντες προέρχονταν από τρεις διαφορετικούς οργανισμούς και εταιρείες, συμπεριλαμβανομένων δύο ερευνητικών κέντρων και ενός κέντρου κατάρτισης που ειδικεύεται στην απασχόληση και την κατάρτιση των νέων.

2.3.2 Εκπαιδευτικές ανάγκες και τομείς κατάρτισης για την υποστήριξη των νέων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων στη νεολαία

Η ανάλυση των δεδομένων αποκάλυψε ότι οι νέοι που αναζητούν εργασία χρειάζονται ολοκληρωμένη υποστήριξη για να ενισχύσουν την απασχολησιμότητά τους και να προσανατολιστούν αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει βοήθεια στην ανάπτυξη κρίσιμων δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας, όπως η σύνταξη βιογραφικών σημειωμάτων και η προετοιμασία για συνεντεύξεις, ώστε να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητά τους στην εξασφάλιση ευκαιριών απασχόλησης. Αντίστροφα, η επένδυση σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης είναι απαραίτητη για τους εργαζόμενους στους νέους ώστε να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητά τους στην υποστήριξη και καθοδήγηση νέων ατόμων. Αυτό συνεπάγεται την παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την τελειοποίηση των δεξιοτήτων καθοδήγησης και κατάρτισης, εξοπλίζοντάς τους έτσι με τα απαραίτητα εργαλεία και γνώσεις για την καθοδήγηση και την ενδυνάμωση των νέων με τους οποίους εργάζονται.

Εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες και τομείς κατάρτισης

Η ανάλυση της έρευνας ανέδειξε σημαντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι που αναζητούν εργασία, ιδίως όσον αφορά την πλοήγηση σε διάφορα στυλ επικοινωνίας και μηχανισμούς αντιμετώπισης του άγχους. Ειδικότερα, τα δεδομένα αποκάλυψαν ότι η πλειονότητα αυτών των ατόμων αισθάνθηκε ανεπαρκώς εξοπλισμένη για να εκφράσει αποτελεσματικά μη λεκτικές ενδείξεις, συμβάλλοντας σε δυσκολίες στην επικοινωνία με άγνωστα άτομα, παράγοντας που συνδέεται στενά με αυξημένα επίπεδα άγχους κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Όσον αφορά την οπτική γωνιά των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας, η έρευνα εντόπισε ότι σχεδόν το 60%



των ερωτηθέντων είχε υποβληθεί σε κατάρτιση διάρκειας τουλάχιστον έξι μηνών, η οποία επικεντρώθηκε ειδικά στην προετοιμασία των νέων για τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους. Ενώ οι συνολικές απαντήσεις τους σχετικά με τις ανάγκες επικοινωνίας έτειναν να εμπίπτουν στο μεσαίο έως υψηλότερο εύρος, ένα σημαντικό μέρος των συμμετεχόντων αναγνώρισε ότι χρησιμοποιούσε υλικό εικονικής πραγματικότητας (VR) και άλλα ψηφιακά εργαλεία για σκοπούς μάθησης.

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για νέους αναζητούντες εργασία

Τα ευρήματα της έρευνας αποκαλύπτουν τις ειδικές απαιτήσεις κατάρτισης των νέων που αναζητούν εργασία, εστιάζοντας κυρίως στη βελτίωση των επικοινωνιακών τους ικανοτήτων. Αυτό περιλαμβάνει τόσο το προφορικό όσο και το γραπτό στυλ επικοινωνίας, που είναι απαραίτητο για την αποτελεσματική μετάδοση των προσόντων και των φιλοδοξιών τους στους δυνητικούς εργοδότες. Επιπλέον, οι δεξιότητες αλληλεπίδρασης, όπως η μη λεκτική επικοινωνία, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο, ωστόσο πολλοί συμμετέχοντες εξέφρασαν δυσκολίες, ειδικά στη διατήρηση της οπτικής επαφής και στη διαχείριση του άγχους κατά τη διάρκεια των αλληλεπιδράσεων.

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Η πλειονότητα των επαγγελματιών που ασχολούνται με τη νεολαία εξέφρασε έντονη εμπιστοσύνη στην ικανότητά της να παρέχει καθοδήγηση στους εκπαιδευόμενους της όσον αφορά την ανάπτυξη βιογραφικού σημειώματος και την ετοιμότητα για συνέντευξη. Η εκτεταμένη εμπειρία τους στην εργασία με νεανικούς πληθυσμούς αποδεικνύει εύκολα αυτή την αυτοπεποίθηση. Παρ' όλα αυτά, οι απαντήσεις τους αποκάλυψαν επίσης τομείς στους οποίους αισθάνονταν λιγότερο εξοπλισμένοι. Παρά τη βεβαιότητά τους για την παροχή πρακτικής καθοδήγησης, αναγνώρισαν την έλλειψη γνώσεων σχετικά με τον εξοπλισμό των νέων που αναζητούν εργασία με στρατηγικές για την καλλιέργεια ψυχραιμίας, τη διαχείριση του άγχους και την αποτελεσματική αξιοποίηση των εφαρμογών εικονικής πραγματικότητας. Επιπλέον, όταν ρωτήθηκαν σχετικά με την αυτοπεποίθησή τους στην προετοιμασία των νέων για διαδικτυακές συνεντεύξεις σε σχέση με τις παραδοσιακές προσωπικές συνεντεύξεις, η πλειονότητα δήλωσε ότι προτιμά τις προσωπικές συνεντεύξεις, γεγονός που σηματοδοτεί την ανάγκη για βοήθεια στην καθοδήγηση των νέων ώστε να περιηγηθούν αποτελεσματικότερα στις οπτικές μορφές συνεντεύξεων.

2.3.3 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους νέους αναζητούντες εργασία

Λαμβάνοντας υπόψη τα σημεία που αναφέρθηκαν προηγουμένως και τους τομείς που επισημάνθηκαν, είναι σαφές ότι πολλοί νέοι που αναζητούν εργασία βρίσκουν τη διαχείριση του άγχους και τη διατήρηση της ψυχραιμίας κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αρκετά δύσκολη. Πιστεύουν ότι είναι ζωτικής σημασίας να μάθουν τεχνικές για να διαχειρίζονται καλύτερα το άγχος τους και να κατανοούν αποτελεσματικότερα τις συνεντεύξεις.

Όσον αφορά τις εκπαιδευτικές προτιμήσεις, πολλοί από αυτούς προτιμούν τη χρήση της τεχνολογίας εικονικής πραγματικότητας (VR) επειδή κάνει τη μάθηση πιο ενδιαφέρουσα και ελκυστική. Προτιμούν επίσης εκπαιδευτικό υλικό όπως βίντεο και παιχνίδια, επειδή είναι διαδραστικά και οπτικά ελκυστικά, γεγονός που τους βοηθά να μαθαίνουν καλύτερα. Ενδιαφέρονται περισσότερο για τις επικοινωνιακές δεξιότητες και την ψηφιοποίηση. Αυτό δείχνει ότι κατανοούν τη σημασία αυτών των δεξιοτήτων στη σημερινή αγορά εργασίας και αναζητούν ευκαιρίες μάθησης σε αυτούς τους τομείς.

2.3.4 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Ενώ η πλειονότητα των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας εξέφρασε εμπιστοσύνη στην ικανότητά τους να διδάσκουν δεξιότητες επικοινωνίας και να προετοιμάζουν τους νέους για συνεντεύξεις για εργασία, η προτίμησή τους έτεινε προς τα δια ζώσης εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Παρ' όλα αυτά, έδειξαν ενδιαφέρον για την αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων όπως η εικονική πραγματικότητα (VR), τα κουίζ και τα βίντεο για εκπαιδευτικούς σκοπούς. Ωστόσο, τόνισαν επίσης την έλλειψη υλικού, δομημένων προγραμμάτων σπουδών και ευκαιριών για πρακτικές σεναρίων πραγματικής ζωής, τα οποία θεωρούσαν ζωτικής σημασίας για το επάγγελμά τους. Κατά συνέπεια, εξέφρασαν την επιθυμία για μαθησιακά αποτελέσματα που



περιλαμβάνουν αυτά τα στοιχεία για να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητά τους στην υποστήριξη του νεανικού πληθυσμού.

2.4 Δανία

2.4.1 Περιγραφή των συμμετεχόντων

Στην έρευνα απάντησαν συνολικά επτά εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας, οι οποίοι εργάζονταν σε τμήματα του Jobcentre της Κοπεγχάγης. Τρεις ερωτηθέντες απάντησαν ότι εργάζονται στο πλαίσιο του "lærepladsindsatsen" που μεταφράζεται κυριολεκτικά ως "η προσπάθεια μαθητείας", μια πρωτοβουλία που βοηθά τους νέους (ηλικίας 18-29 ετών) να βρουν θέσεις μαθητείας και πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της επαγγελματικής τους εκπαίδευσης¹. Ένας ερωτώμενος απάντησε ότι εργάζεται με νέους κάτω των 30 ετών που είναι έτοιμοι για εκπαίδευση, ένας άλλος δεν απάντησε στην ερώτηση και ένας απάντησε ότι εργάζεται με δικαιούχους παροχών σε χρηματικά ποσά.

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (4) είχε πανεπιστημιακό πτυχίο σε επίπεδο πτυχίου, ενώ δύο είχαν πτυχίο σε επίπεδο μάστερ και ένας είχε πτυχίο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Όλοι οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας ήταν επίσης έμπειροι, έχοντας εργαστεί με νέους για περισσότερα από 4 χρόνια, με εξαίρεση έναν που είχε εμπειρία 1-2 ετών. Αξιοσημείωτο είναι ότι τρεις από τους επτά εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας είχαν λάβει ειδική κατάρτιση σχετικά με την παροχή βοήθειας στους νέους για την προετοιμασία τους για εύρεση εργασίας.

Συνολικά εννέα νέοι που αναζητούν εργασία απάντησαν στην έρευνα. Μεταξύ αυτών, 8 απάντησαν στην αγγλική έκδοση της έρευνας και 1 απάντησε στη δανική έκδοση. Η ηλικία των ατόμων που αναζητούσαν εργασία ήταν μεταξύ 20 και 29 ετών, και όλοι τους ανήκαν στους τομείς της πληροφορικής, του μάρκετινγκ και των τομέων που σχετίζονται με τα ηλεκτρονικά παιχνίδια, όπως οι τέχνες ανάπτυξης και ο σχεδιασμός. Όσον αφορά τις θέσεις εργασίας για τις οποίες έκαναν αίτηση, αυτές ήταν όλες στους προαναφερθέντες τομείς και σε θέσεις διαχείρισης έργων, ειδικού περιεχομένου, σχεδιαστή, τρισδιάστατων καλλιτεχνών ή προγραμματιστών. Όλοι είχαν εμπειρία με συνεντεύξεις για δουλειά, με την πλειοψηφία τους να έχει δοκιμάσει να συμμετάσχει σε συνεντεύξεις για δουλειά 1-2 φορές. Όλοι οι συμμετέχοντες που αναζητούσαν εργασία, εκτός από έναν, είχαν εργαστεί στο παρελθόν, αλλά τώρα ήταν άνεργοι. Όλοι εκτός από έναν αναζητούντα εργασία είχαν στείλει το βιογραφικό τους σημείωμα σε πιθανούς εργοδότες, κάνοντάς το ενεργά από 3-6 μήνες έως και περισσότερο από ένα χρόνο. Είχαν συμμετάσχει σε εκδηλώσεις δικτύωσης, είχαν χρησιμοποιήσει το LinkedIn και είχαν επισκεφθεί απευθείας εταιρείες για να παρουσιαστούν.

Προφίλ της επιλεγμένης οργάνωσης εργαζομένων στη νεολαία

Ο οργανισμός, Jobcentre Copenhagen (Jobcenter København, Kontakt, 2024), επιλέχθηκε εν μέρει επειδή είναι ο οργανισμός από τον οποίο θα πρέπει να περάσουν όλοι όσοι εγγράφονται ως άνεργοι στην Κοπεγχάγη. Δεύτερον, επιλέχθηκε επειδή η Virsabi είχε ήδη διασυνδέσεις εντός του οργανισμού από παλαιότερα.

Το Κέντρο Απασχόλησης αποτελεί μέρος της διοίκησης για την απασχόληση και την ένταξη, μιας δημόσιας αρχής του δήμου της Κοπεγχάγης. Παρέχει υπηρεσίες και υπαλλήλους υποστήριξης για τους άνεργους πολίτες.

Η διοίκηση για την απασχόληση και την ενσωμάτωση στο δήμο της Κοπεγχάγης απασχολεί 2200 υπαλλήλους, ενώ ο ίδιος ο ΟΑΕΔ απασχολεί περίπου 1400.

¹ <https://www.kk.dk/borger/jobsoegning-og-ledighed/fritidsjob-og-laereplads/laere-og-elevplads/om-laerepladsindsatsen>



Είναι δύσκολο να βρεθεί ακριβής αριθμός για την ερώτηση αυτή, καθώς πολλοί εργάζονται σε κάποιο βαθμό με νέους κάτω των 30 ετών και οι οργανωτικές αλλαγές συμβαίνουν συχνά. Ωστόσο, η ειδική Μονάδα Νεολαίας έχει περίπου 160 άτομα που εργάζονται αποκλειστικά με νέους.

Ο δήμος παρείχε υπηρεσίες για τους ανέργους για μεγάλο χρονικό διάστημα, αλλά λόγω οργανωτικών αλλαγών οι υπηρεσίες για τους ανέργους μεταφέρθηκαν στα νέα κέντρα εργασίας το 2007.

2.4.2 Εκπαιδευτικές ανάγκες και τομείς κατάρτισης για την υποστήριξη των νέων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων στη νεολαία

Εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι Δανοί εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας γενικά περιγράφουν τους εαυτούς τους ως γνώστες των επικοινωνιακών δεξιοτήτων και σίγουροι για την ικανότητά τους να εκπαιδεύουν τους νέους σε επικοινωνιακές δεξιότητες (στοιχεία 6 και 7 του ερωτηματολογίου). Παρόλο που εξακολουθούν να αναφέρουν σχετικά υψηλές βαθμολογίες στις κλίμακες αξιολόγησης, ορισμένοι τομείς που βαθμολογήθηκαν ελαφρώς χαμηλότερα ήταν τα εξής: (στοιχείο 6) Αποτελεσματική οπτική επικοινωνία και αυτοπεποίθηση, (στοιχείο 7) Μη λεκτική επικοινωνία και αυτογνωσία, διαχείριση του άγχους και χαλάρωση, καθώς και, προετοιμασία για νέες καταστάσεις, προετοιμασία για διαδικτυακές συνεντεύξεις και επίγνωση των δυνατών και αδύνατων σημείων τους.

Ένα θέμα που ξεχωρίζει είναι η αντιλαμβανόμενη ικανότητά τους να διδάσκουν σχετικά με τη χρήση εφαρμογών εικονικής πραγματικότητας, όπου η πλειοψηφία των επαγγελματιών νεολαίας ανέφερε χαμηλά επίπεδα αυτοπεποίθησης.

Νέοι αναζητούντες εργασία

Όσον αφορά τα στοιχεία του ερωτηματολογίου σχετικά με την εξοικείωση με θέματα επικοινωνιακών δεξιοτήτων (στοιχείο 9), οι ερωτηθέντες αξιολόγησαν το επίπεδο των δεξιοτήτων τους στις επικοινωνιακές δεξιότητες ως γενικά υψηλό (προς το υψηλότερο άκρο της κλίμακας αξιολόγησης) για θέματα όπως:

- Ενεργητική ακρόαση
- Λεκτική επικοινωνία
- Αποτελεσματική γραπτή επικοινωνία
- Αποτελεσματική οπτική επικοινωνία
- Φιλικότητα και κοινωνικότητα
- Ένταση και τόνος φωνής
- Ενσυναίσθηση
- Σεβασμός και ένταξη στην πράξη

Η αυτοπεποίθηση, οι μη λεκτικές ενδείξεις, αξιολογήθηκαν χαμηλότερα από τις άλλες με αριθμούς πιο κοντά στη μέση της κλίμακας αξιολόγησης. Ωστόσο, η διαφορά αυτή δεν είναι ούτε δραματική ούτε πρέπει να ερμηνεύεται προσεκτικά, καθώς η ομάδα των ερωτηθέντων είναι μικρή και δεν έγινε ανάλυση για στατιστική σημαντικότητα.

Επιπλέον, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι οι αιτούντες εργασία αναζητούν σε κάποιο βαθμό ευκαιρίες για να παρατηρήσουν και να μάθουν από καλά παραδείγματα επικοινωνίας και έχουν απευθυνθεί σε φίλους και συναδέλφους για ανατροφοδότηση σχετικά με τη δική τους επικοινωνία. Σε κάποιο βαθμό εξασκούνται στη βελτίωση των επικοινωνιακών τους συνηθειών, αλλά λιγότεροι από αυτούς έχουν παρακολουθήσει εργαστήρια ή μαθήματα που επικεντρώνονται στην επικοινωνία.

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες απαντούν ότι σε κάποιο βαθμό δυσκολεύονται να επικοινωνήσουν με άτομα που δεν γνωρίζουν καλά, ενώ το ένα τρίτο από αυτούς δηλώνει ότι αυτό είναι λιγότερο σημαντικό



πρόβλημα. Όσον αφορά το αίσθημα άγχους πριν από μια συνέντευξη, πέντε στους εννέα αναφέρουν ότι αυτό αποτελεί γι' αυτούς πρόβλημα σε κάποιο βαθμό, και πέντε στους εννέα αναφέρουν ότι η οπτική επαφή κατά τη διάρκεια της συνέντευξης αποτελεί πρόβλημα σε κάποιο βαθμό. Όσον αφορά τις προκλήσεις σχετικά με την ηρεμία και την αίσθηση χαλάρωσης, οι απαντήσεις τους δείχνουν ότι οι μισοί από αυτούς αντιμετωπίζουν αυτή την δυσκολία.

Επιπλέον, οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι τους αρέσει να συνεργάζονται με άλλους, ότι γενικά έχουν επίγνωση των δυνατών και αδύνατων σημείων τους και ότι οι περισσότεροι από αυτούς ισχυρίζονται ότι γνωρίζουν πώς να γράφουν ένα καλό βιογραφικό σημείωμα. Ανέφεραν επίσης ότι η πλειονότητά τους γνωρίζει σε κάποιο βαθμό πώς να επιλέγει εταιρείες για να στείλει το βιογραφικό της σημείωμα, και μια ισχυρή πλειοψηφία ανέφερε ότι γνωρίζει πώς να συμμετέχει σε διαδικτυακές συνεντεύξεις.

Εικονική πραγματικότητα

Όσον αφορά την εικονική πραγματικότητα, από τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας μόνο ένας είχε δοκιμάσει την εικονική πραγματικότητα στο παρελθόν και όσον αφορά τη στάση τους απέναντι στη χρήση της εικονικής πραγματικότητας, ήταν γενικά ουδέτεροι, ενώ τρεις ανέφεραν ότι δεν τους αρέσει να τη χρησιμοποιούν. Από πού προέρχεται αυτός ο σκεπτικισμός (σε ορισμένες περιπτώσεις χωρίς να έχουν δοκιμάσει την εικονική πραγματικότητα) θα μπορούσε να αποτελέσει θέμα για περαιτέρω έρευνα.

Μεταξύ των νέων που αναζητούν εργασία, απάντησαν (στοιχείο 10 η και ο), ότι περίπου οι μισοί από την ομάδα έχουν κάποια μορφή εμπειρίας με τη χρήση της εικονικής πραγματικότητας και αν τους αρέσει η χρήση της εικονικής πραγματικότητας, οι απαντήσεις τους ήταν διάσπαρτες σε όλο το εύρος της κλίμακας αξιολόγησης.

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για νέους αναζητούντες εργασία

Όσον αφορά τις μαθησιακές προτιμήσεις των νέων που αναζητούν εργασία, οι περισσότεροι από αυτούς επιθυμούν να μαθαίνουν σε τάξεις, να συναντώνται προσωπικά και οι περισσότεροι από αυτούς επιθυμούν να μαθαίνουν παρακολουθώντας βίντεο. Αναφέρουν επίσης ότι η μάθηση από την ανάγνωση κειμένων και η μάθηση μέσω ασκήσεων και κουίζ αντιμετωπίζονται θετικά. Από τις απαντήσεις στα τέσσερα παραπάνω στοιχεία του ερωτηματολογίου (10: p, q, r, s) δεν είναι δυνατόν να διακρίνουμε μια σαφή προτίμηση που να αξιολογείται πολύ υψηλότερα ή χαμηλότερα από τις άλλες, και έτσι όλες οι μέθοδοι εκμάθησης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ως καλές επιλογές κατά την ανάπτυξη μαθησιακού υλικού για τους Δανούς νέους αναζητούντες εργασία.

Όσον αφορά τα θέματα στα οποία οι αιτούντες εργασία αισθάνονταν λιγότερο σίγουροι για τις ικανότητές τους, για να συνοψίσουμε όσα αναφέρθηκαν στην ενότητα 2.3.2, τα θέματα που σχετίζονται με τη συστολή, την αυτοπεποίθηση και τη διαχείριση του άγχους ήταν αυτά στα οποία οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι ήταν λιγότερο καλοί.

Όσον αφορά τα ίδια τα λόγια των ερωτηθέντων σχετικά με το τι θεωρούν πιο δύσκολο για να πάνε σε συνεντεύξεις για δουλειά (στοιχείο 11β), απάντησαν:

- Αναμονή της απάντησης και διαπραγμάτευση.
- Να είστε φυσιολογικοί στη συμπεριφορά σας και να μην δείχνετε το άγχος σας.
- Εκτίμηση του πώς πήγε στην πραγματικότητα.
- Προετοιμασία εκ των προτέρων
- Χειρισμός ομιλίας και επικοινωνίας
- Γνωρίζοντας τι να συζητήσουμε
- Παίρνοντας μια ευκαιρία για συνέντευξη

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας



Όσον αφορά τις μεγαλύτερες προκλήσεις στην προετοιμασία των νέων για την προετοιμασία τους για συνεντεύξεις εργασίας, οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας απάντησαν:

- Ότι οι ίδιοι (οι νέοι) πιστεύουν ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν στο έργο και δεν χρειάζονται περισσότερη μάθηση
- Ότι (οι νέοι) μπορούν να δουν την ιδέα με αυτό. Πολλοί σκέφτονται "Τι θα κερδίσω μέσα απ' αυτό;"
- Να τους κάνει (τους νέους) να κατευθύνουν την επικοινωνία τους προς την εταιρεία
- Να χτίσει την αυτοπεποίθηση και την ενεργή παρουσία
- Να τους καλέσουμε (τους νέους) σε μία (συνέντευξη)
- Ότι (οι νέοι) πρέπει να καταλάβουν τι μπορούν να αποκομίσουν από αυτό
- (Προετοιμάζοντας τη νεολαία γι' αυτό) είναι μια ευάλωτη κατάσταση για πολλούς, καθώς επικεντρώνεται κανείς στις αδύναμες πλευρές του.

Οι απαντήσεις αυτές υποδηλώνουν προκλήσεις σε θέματα που σχετίζονται με την αυτοεκτίμηση, την παρακίνηση και τον οραματισμό των μελλοντικών τους στόχων, την επικοινωνία και τις δεξιότητες παρουσίασης. Τέλος, ένας ερωτώμενος επεσήμανε το θέμα της αυτογνωσίας και της διαχείρισης της κριτικής, ενώ ένας επεσήμανε ότι η μεγαλύτερη πρόκληση είναι απλώς και μόνο το να μπορέσει να φτάσει σε μια συνέντευξη, η οποία βέβαια αποτελεί σημαντική πρόκληση.

Όσον αφορά τις επιθυμίες των επαγγελματιών της νεολαίας για το τι θα εκτιμούσαν από ένα μάθημα προετοιμασίας των νέων για συνεντεύξεις εργασίας, υπήρξαν οι εξής απαντήσεις:

- Ανάγκη να βρουν την ελπίδα και κάτι που μπορεί να τους παρακινήσει περαιτέρω. Όταν καταφέρνουν να πετύχουν τη δουλειά των ονείρων τους ή το δρόμο προς αυτό που πραγματικά θέλουν. Όταν (αυτοί) καταλαβαίνουν ότι είμαστε μαζί για τη δουλειά που ψάχνουν ή τη διαμονή (για τους φοιτητές).
- Ενίσχυση της πίστης τους στις ικανότητές τους
- Ανάγκη Στοχευμένης επικοινωνίας,
- Ανάγκη για ισότητα, κίνητρα και προφορικής/γραφτικής παρουσίασης
- Δεν γνωρίζω
- Σχετικά παραδείγματα
- Εκπαίδευση για αυτοπαρουσίαση, αυτοπεποίθηση, ενσυνειδητότητα για τους νέους που είναι άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα, καθώς συχνά έχουν υποστεί ψυχική οπισθοδρόμηση.

Οι απαντήσεις αυτές παραπέμπουν στα θέματα των κινήτρων, της αυτοεκτίμησης, της επικοινωνίας και των δεξιοτήτων παρουσίασης.

2.4.3 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους νέους αναζητούντες εργασία

Για να συνοψίσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας για τους νέους που αναζητούν εργασία, οι τομείς στους οποίους οι ερωτηθέντες θεωρούν τους εαυτούς τους πιο αδύναμους σχετίζονται με την αυτοπεποίθηση, τη συστολή και τα θέματα που σχετίζονται με το άγχος. Ωστόσο, τα αποτελέσματα της έρευνας δεν δείχνουν κάποια δραματική έλλειψη αυτοπεποίθησης ή υπερβολικές ποσότητες άγχους.



Όσον αφορά τις άλλες επικοινωνιακές δεξιότητες, τουλάχιστον οι ίδιοι οι ερωτηθέντες θεωρούν τις δικές τους ικανότητες σχετικά καλές. Το κατά πόσον οι ικανότητές τους θεωρούνται καλές από τους δυνητικούς εργοδότες είναι ένα άλλο ερώτημα που μπορεί να εξεταστεί σε μελλοντικές έρευνες.

Κάποια από την αυτοπεποίθηση και τα άγχη που μπορεί να αισθάνονται οι ερωτηθέντες, θα μπορούσαν να σχετίζονται με την απειρία και τη νεότητά τους, αλλά εξακολουθούν να είναι έγκυρα σημεία στα οποία η πρόσθετη κατάρτιση μπορεί να βελτιώσει την απόδοσή τους σε μελλοντικές συνεντεύξεις εργασίας.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες δεν είχαν παρακολουθήσει εργαστήρια ή μαθήματα σχετικά με τις επικοινωνιακές δεξιότητες, όπου θα μπορούσαν να έχουν αντιμετωπιστεί ορισμένα από αυτά τα ζητήματα.

Περίπου οι μισοί από τους ερωτηθέντες είχαν κάποιο βαθμό εμπειρίας με την Εικονική Πραγματικότητα, αλλά πρέπει να σημειωθεί ότι πολλοί από τους ερωτηθέντες είχαν επίσης εκπαιδευτικό υπόβαθρο σε θέματα που σχετίζονται με την πληροφορική ή τα ηλεκτρονικά παιχνίδια. Παρά τα αποτελέσματα αυτά, κάποιο εκπαιδευτικό υλικό σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η Εικονική Πραγματικότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί με ουσιαστικό τρόπο για την κατάρτιση δεξιοτήτων θα μπορούσε να αποτελέσει πολύτιμη συμβολή σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό υλικό που θα αναπτύξει το έργο VR-ACE.

2.4.4 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Όσον αφορά τις συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης για τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας που συμμετείχαν στην έρευνα, οι ίδιοι οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι η προφορική και γραπτή επικοινωνία, η προσαρμοστικότητα, η αυτογνωσία, η αυτοπεποίθηση, η αυτοανάπτυξη και η παρακίνηση ήταν θέματα ενδιαφέροντος. Ωστόσο, οι λειτουργοί νεολαίας ανέφεραν επίσης ότι αισθάνονται πολύ σίγουροι για τη διδασκαλία της προφορικής και γραπτής επικοινωνίας καθώς και της ενσυναίσθησης, γεγονός που μπορεί να υποδηλώνει ότι αυτά είναι θέματα μεγάλου προσωπικού ενδιαφέροντος ή ότι θεωρούνται ως τα πιο σημαντικά θέματα μεταξύ των άλλων. Η αποτελεσματική οπτική επικοινωνία, η αυτοπεποίθηση, η μη λεκτική επικοινωνία, η διαχείριση του άγχους και η χαλάρωση, καθώς και η προετοιμασία για νέες καταστάσεις και η προετοιμασία για διαδικτυακές συνεντεύξεις, ήταν τα θέματα που οι ερωτηθέντες αισθάνονταν λιγότερο σίγουροι για τη διδασκαλία τους. Εδώ το θέμα της αυτοεκτίμησης, είναι μια αξιοσημείωτη πτυχή, καθώς αναφέρθηκε και στα μεταγενέστερα στοιχεία του ερωτηματολογίου.

Ένα θέμα που ξεχώρισε είναι η διδασκαλία του τρόπου χρήσης της Εικονικής Πραγματικότητας και γενικά η εικονική πραγματικότητα φαίνεται να είναι ένα άγνωστο θέμα για τους ερωτηθέντες. Αυτό υποδηλώνει ότι θα μπορούσε να χρειαστεί μια ολοκληρωμένη ενότητα σχετικά με την Εικονική Πραγματικότητα στο διδακτικό υλικό για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας.

Περίληψη των τομέων κατάρτισης:

- Δεξιότητες επικοινωνίας (στοχευμένες προς τον εργοδότη)
- Ενσυναίσθηση και κίνητρα
- Αυτοπεποίθηση, διαχείριση του άγχους
- Προετοιμασία για διαδικτυακές συνεντεύξεις
- Χρήση εικονικής πραγματικότητας

Σημείωση:

Ένα από τα προηγουμένως τεκμηριωμένα οφέλη της εκπαίδευσης με τη χρήση Εικονικής Πραγματικότητας είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι τείνουν να αισθάνονται μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση αφού περάσουν από ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης.



2.5 Γαλλία

2.5.1 Περιγραφή των συμμετεχόντων

Η έρευνα πεδίου για την απόκτηση γνώσεων από Γάλλους νέους που αναζητούν εργασία και εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας διεξήχθη τον Φεβρουάριο - Μάρτιο του 2024. Συνολικά 5 εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας και 11 νέοι αναζητούντες εργασία σε εθνικό επίπεδο απάντησαν και μοιράστηκαν τις απόψεις τους μέσω δύο ερευνών. Οι έρευνες κατευθύνθηκαν από το IRIPS σε συνεργασία με εσωτερικούς και εξωτερικούς εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας και σε άτομα που αναζητούν εργασία και συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης του οργανισμού και σε αυτά άλλων Κορσικανικών οργανισμών με τους οποίους συνεργαζόμαστε.

Οι δύο έρευνες που χρησιμοποιήθηκαν βρίσκονται στο ευρετήριο της παρούσας έκθεσης.

Οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας ήρθαν σε επαφή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή τηλεφωνικής κλήσης και οι αιτούντες εργασία ενημερώθηκαν αυτοπροσώπως και καθοδηγήθηκαν να συμπληρώσουν μια φόρμα Google με ερωτήσεις. Και οι δύο έρευνες μεταφράστηκαν και παραδόθηκαν στα γαλλικά.

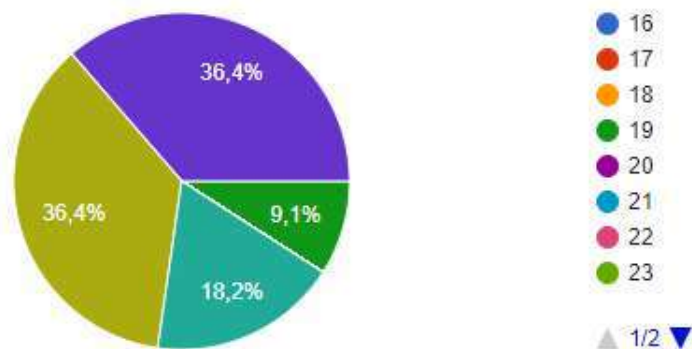
Και οι 5 εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας που συμμετέχουν έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση και εμπειρία άνω των 4 ετών εργασίας με νέους ενήλικες (μέγιστη επιλογή απάντησης, βλ. Παράρτημα II.). Και οι πέντε ερωτηθέντες δεν είχαν εκπαιδευτεί ειδικά για την καθοδήγηση νέων ενηλίκων σχετικά με τη σταδιοδρομία και την απασχόληση.

Οι 11 νέοι ενήλικες που συμμετείχαν στην έρευνα ως νέοι αναζητούντες εργασία ήταν ηλικίας 20-29 ετών (Σχήμα 1). Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτηθέντων ήταν 25 ετών. Το 93,3% από αυτούς είχε τελειώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και οι υπόλοιποι είχαν πανεπιστημιακού επιπέδου εκπαιδευτικό υπόβαθρο (Σχήμα 2).

Το 90% των ερωτηθέντων ήταν ηλικίας 27-29 ετών. Το υπόλοιπο ποσοστό ήταν νεότερα άτομα.

1. Age

11 απαντήσεις

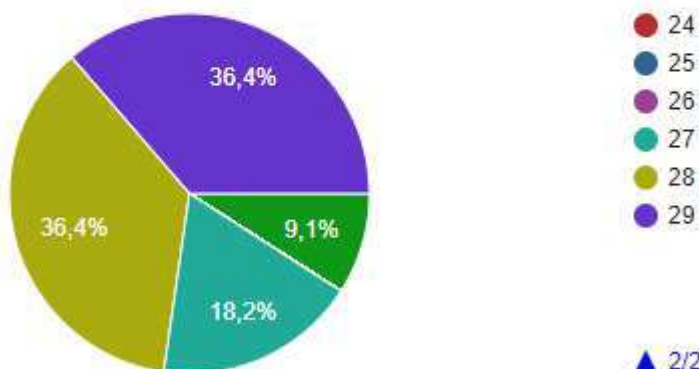


Σχήμα 1 - 2. Ηλικία των νέων που αναζητούν εργασία



1. Age

11 απαντήσεις

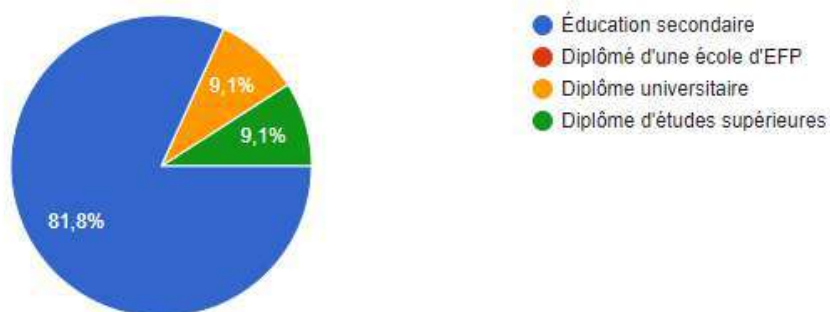


Σχήμα 3. Εκπαιδευτικό υπόβαθρο των νέων που αναζητούν εργασία

Το 81,8% είχε ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το 9,1% είχε πανεπιστημιακό πτυχίο και το 9% μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

2. Formation (veuillez cocher le niveau le plus élevé que vous avez atteint)

11 απαντήσεις



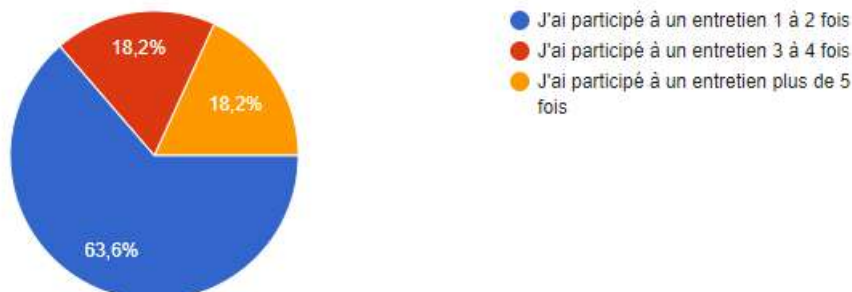
Σχήμα 4. Βαθμός εμπειρίας από συνεντεύξεις εργασίας

Το 63% συμμετείχε σε 1-2 συνεντεύξεις, το 18,2% σε 3-4 συνεντεύξεις και το 18,2% σε πάνω από 5 συνεντεύξεις. Σε γενικές γραμμές μπορούμε να πούμε ότι οι συμμετέχοντες αντιπροσώπευαν όλα τα επίπεδα εμπειρίας όσον αφορά τις συνεντεύξεις.



5. Veuillez sélectionner la phrase qui décrit le mieux votre situation :

11 απαντήσεις

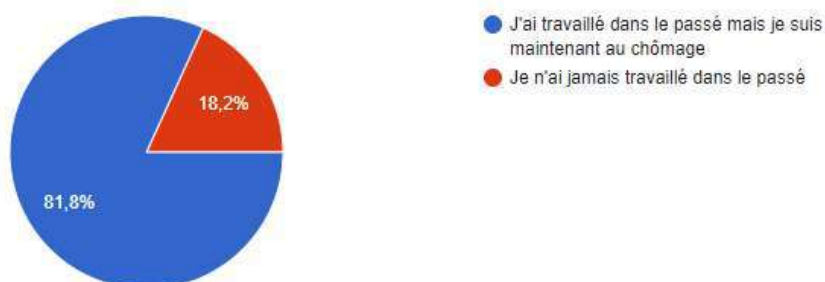


Σχήμα 5. Εργασιακή εμπειρία & Τομείς στους οποίους οι συμμετέχοντες αναζητούν εργασία

Το 81,8% των συμμετεχόντων αναζητούν εργασία έχουν εργαστεί στο παρελθόν αλλά είναι τώρα άνεργοι και το 18,2% δεν έχουν εργαστεί ποτέ στο παρελθόν.

6. Veuillez sélectionner la phrase qui décrit le mieux votre situation :

11 απαντήσεις



Σχήμα 6. Αναζήτηση εργασίας με αποστολή βιογραφικού σημειώματος

Οι τομείς στους οποίους έχουν ήδη εργαστεί οι νέοι αναζητούντες εργασία ήταν οι εξής: σε δημόσια έργα και πωλητές σε σούπερ μάρκετ.

Οι τομείς στους οποίους αναζητούν εργασία είναι: ηλεκτρολόγος για μοτοσικλέτες, χειριστής γερανού, εργάτης αποθήκης, εργασίες επισκευής, εργασία σε εξωτερικούς χώρους.

Το 72% των συμμετεχόντων έχει χρησιμοποιήσει αυτή τη μέθοδο τους τελευταίους 3-6 μήνες.

Το 9% έχει χρησιμοποιήσει αυτή τη μέθοδο από 6 έως 12 μήνες

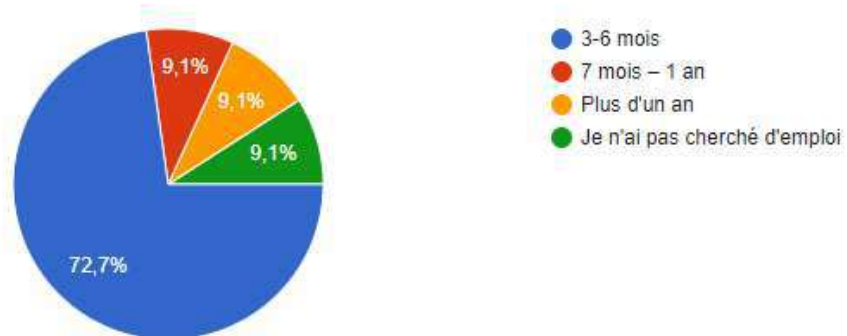
Το 9% το έχει χρησιμοποιήσει για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και,

Το 9% δεν έχει αναζητήσει ποτέ ξανά εργασία.



7. J'ai cherché un emploi en envoyant mon C.V. pour le passé:

11 απαντήσεις



Σχήμα 7. Αναζήτηση εργασίας με άλλες μεθόδους (εκτός από την αποστολή βιογραφικού σημειώματος)

Οι ερωτηθέντες ανέφεραν επίσης άλλες μεθόδους που χρησιμοποίησαν για την αναζήτηση εργασίας. Αυτές περιλάμβαναν την προφορική επικοινωνία, την αυθόρμητη αίτηση επί τόπου, την αυτοπαρουσίασή τους όταν είδαν μια αγγελία και το τηλεφώνημα. Δύο συμμετέχοντες ανέφεραν ότι έστελναν μόνο βιογραφικά σημειώματα.

Προφίλ της επιλεγμένης οργάνωσης εργαζομένων στη νεολαία

Οι λειτουργοί νεολαίας που συμμετείχαν στη μελέτη προέρχονταν από τις ακόλουθες οργανώσεις:

Το IFRTS είναι ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα με βαθμό ιδιωτικού πανεπιστημίου και προετοιμάζει διπλώματα στον κοινωνικό, ιατρικοκοινωνικό και υγειονομικό τομέα. Μεταξύ των μελών του συγκαταλέγονται αρκετοί ακαδημαϊκοί από διάφορους κλάδους (ψυχαναλυτές, κοινωνιολόγοι, εθνολόγοι, δικηγόροι, οικονομολόγοι, εργονομικοί κ.λπ.).

Το Ινστιτούτο είναι επίσης ενεργό ερευνητικό κέντρο γύρω από αυτά τα θέματα. Διοργανώνει τακτικά σεμινάρια και ημέρες μελέτης που επικεντρώνονται σε συγκεκριμένα θέματα, γεγονός που επιτρέπει την ανταλλαγή απόψεων και, ως εκ τούτου, τον εμπλουτισμό των γνώσεων.

Πρόγραμμα εκπαίδευσης Etudes et Chantiers

Οι δραστηριότητές του περιλαμβάνουν:

- Διαχείριση και πρόληψη κινδύνων σε φυσικούς χώρους
- Συντήρηση των φυσικών χώρων: Συντήρηση και διάνοιξη μονοπατιών, συντήρηση και ανάπτυξη χώρων πρασίνου (κήποι, προστατευόμενες περιοχές κ.λπ.)
- Διαχείριση υδάτων και έλεγχος πλημμυρών: Συντήρηση και αποκατάσταση υδροτόπων, συντήρηση υδατορεμάτων, συντήρηση και αποκατάσταση αρδευτικών καναλιών.
- Πρόληψη πυρκαγιάς: (Δασική άμυνα κατά της πυρκαγιάς), εκκαθάριση στο πλαίσιο της OLD (Νομικές Υποχρεώσεις Εκκαθάρισης).
- Ανάπτυξη και διατήρηση της ακτογραμμής: Προστασία και ανάπτυξη της ακτογραμμής (παγίωση του κορμού των αμμοθινών, μεταφύτευση κ.λπ.), συλλογή, διαλογή και μεταφορά αποβλήτων: Καθαρισμός των παραλιών και της ακτογραμμής.

Πεδίο εργασίας SC' Opava: είναι ένας συνεταιρισμός επιχειρηματιών που επιτρέπει στους εταίρους του να δοκιμάσουν το σχέδιο δημιουργίας επιχειρήσεων σε πραγματική κλίμακα. Κατά τη διάρκεια της πρώτης



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



δοκιμαστικής περιόδου, οι συμμετέχοντες επωφελούνται από ενισχυμένη υποστήριξη που τους βοηθά να ξεκινήσουν τη δραστηριότητά τους με τις καλύτερες συνθήκες.

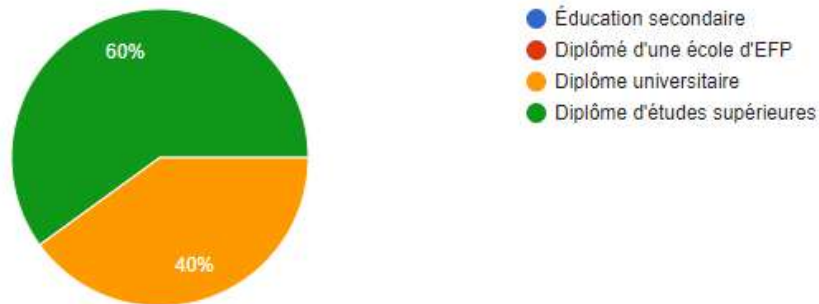
H Sud Concept είναι μια συνεργατική και συμμετοχική εταιρεία κατάρτισης και παροχής καθοδήγησης που δημιουργήθηκε το 2008 και ειδικεύεται στη συνεχή εκπαίδευση ενηλίκων σε δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς.

Το Πανεπιστήμιο της Κορσικής Pasquale Paoli ιδρύθηκε το 1765 και επαναλειτούργησε το 1981, το Πανεπιστήμιο της Κορσικής Pasquale Paoli είναι ένα από τα 71 γαλλικά πανεπιστήμια. Ως μια ακαδημαϊκή και ερευνητική δομή που είναι σταθερά εδραιωμένη στην επικράτειά της, βρίσκεται σε άμεση επαφή με σημαντικά τοπικά και διεθνή ζητήματα. Το Πανεπιστήμιο αυτό είναι ένα διεπιστημονικό ίδρυμα που αριθμεί 8 σχολές, ινστιτούτα και σχολεία. Προσφέρει 130 διπλώματα, που κυμαίνονται από διετείς προπτυχιακές σπουδές έως διδακτορικές σπουδές.

Εικόνες 8, 9, 10. Εκπαιδευτικό επίπεδο και έτη εργασίας με νέους

1. Formation (veuillez cocher le niveau le plus élevé que vous avez atteint)

5 απαντήσεις



Το 60% των συμμετεχόντων έχει δίπλωμα ανώτερων σπουδών και το 40% πανεπιστημιακό πτυχίο.

4. Veuillez sélectionner la réponse qui correspond le mieux à votre situation :

5 απαντήσεις

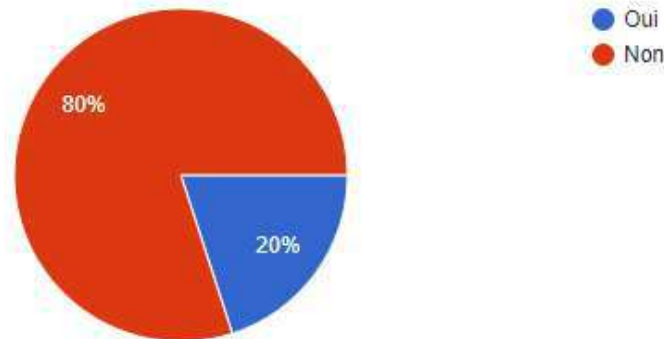


Το 60% των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονται με νέους για πάνω από 4 χρόνια, το 20% για 3-4 χρόνια και το 20% για 1-2 χρόνια.



5. J'ai été formé pour préparer les jeunes à gérer leur carrière / trouver un emploi

5 απαντήσεις



Το 80% των συμμετεχόντων ασχολείται με την προετοιμασία των νέων για την επαγγελματική σταδιοδρομία και την εύρεση εργασίας.

Δύο από τους συμμετέχοντες εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας έχουν εκπαιδευτεί ειδικά για την κατεύθυνση της απασχόλησης των νέων.

2.5.2 Εκπαιδευτικές ανάγκες και τομείς κατάρτισης για την υποστήριξη των νέων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων στη νεολαία

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι έχουν πολύ καλές δεξιότητες (βαθμολογία 6 ή 7) στην Ενεργητική Ακρόαση, στην Προφορική Επικοινωνία, στη Γραπτή Επικοινωνία, καλές δεξιότητες (βαθμολογία 5) στη δημιουργία οπτικών παρουσιάσεων, στην Κοινωνική παρουσία και φιλικότητα, στην ένταση και στον τόνο της φωνής κατά την επικοινωνία.

Οι περισσότεροι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ενσυναίσθηση, την αυτοπεποίθηση, τη στάση του σώματος και τη γλώσσα του σώματος και οι μισοί από τους συμμετέχοντες δεν είναι εξοικειωμένοι με τον σεβασμό και την ένταξη σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες αναζητούν ευκαιρίες για να είναι καλοί επικοινωνιολόγοι, αλλά και πάλι η πλειοψηφία δεν έχει ζητήσει από κανέναν να αξιολογήσει την απόδοσή τους και να τους δώσει ανατροφοδότηση.

Μόνο 2 από τους 11 συμμετέχοντες έχουν συμμετάσχει σε οποιαδήποτε εκπαίδευση ή εργαστήριο σχετικά με οποιαδήποτε μορφή επικοινωνίας.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες δυσκολεύονται να επικοινωνήσουν με ανθρώπους που δεν γνωρίζουν και αισθάνονται αγχωμένοι πριν από μια συνέντευξη.

Οι περισσότεροι δυσκολεύονται να έχουν οπτική επαφή κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης και δεν ξέρουν πώς να ηρεμήσουν και να χαλαρώσουν πριν ή κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

Οι περισσότεροι αισθάνονται ότι μπορούν να συνεργαστούν καλά με άλλους και ότι γνωρίζουν τις δικές τους δυνάμεις και αδυναμίες.

Περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες δεν γνωρίζουν πώς να γράψουν ένα καλό βιογραφικό σημείωμα, πώς να βρουν εταιρείες για να το στείλουν και πώς να συμμετάσχουν σε μια ηλεκτρονική συνέντευξη.

Σχεδόν το 80% δεν έχει χρησιμοποιήσει ποτέ εφαρμογές Εικονικής Πραγματικότητας, αλλά θα ήθελε να δοκιμάσει μία.

Οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι το πιο δύσκολο μέρος στην εξεύρεση μιας νέας θέσης εργασίας είναι η διαδικασία της συνέντευξης (μιλώντας με ανθρώπους που δεν γνωρίζουν και αντιμετωπίζοντας το άγχος) και η διαπραγμάτευση του μισθού και των όρων εργασίας.



Τα αποτελέσματα της έρευνας για τους Εργαζόμενους στη Νεολαία δείχνουν ότι:

Οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας δηλώνουν ότι είναι πολύ καλοί (βαθμολογία 6 ή 7) στην ενεργητική ακρόαση, στην προφορική επικοινωνία, στη γραπτή επικοινωνία, στη δημιουργία επικοινωνιακού υλικού, στο να είναι κοινωνικοί και φιλικοί, να έχουν αυτοπεποίθηση, να χρησιμοποιούν το σωστό τόνο και τη σωστή ένταση της φωνής, να χρησιμοποιούν την ενσυναίσθηση. Υπάρχουν ωστόσο αμφιβολίες σχετικά με την εφαρμογή του σεβασμού και της ενσωμάτωσης.

Όσον αφορά τη παροχή βοήθειας στους νέους στις ακόλουθες εργασίες, δυσκολεύονται με την:

Προετοιμασία βιογραφικού σημειώματος.

Γραπτή και προφορική επικοινωνία.

Μη λεκτική επικοινωνία.

Αυτοπεποίθηση.

Διαχείριση άγχους και στρες.

Προσαρμογή σε νέες καταστάσεις.

Προετοιμασία των νέων για συνεντεύξεις είτε αυτοπροσώπως είτε μέσω διαδικτύου.

Διδασκαλία της χρήσης των εφαρμογών V-R.

Κάποια δυσκολία παρουσιάζεται επίσης με τα εξής:

Παροχή βοήθειας στους νέους να αξιολογήσουν τις δικές τους δυνάμεις και αδυναμίες.

Όσον αφορά την εξοικείωση των επαγγελματιών του τομέα της νεολαίας με το V-R, τα αποτελέσματα ήταν τα εξής:

Οι περισσότεροι δεν το έχουν χρησιμοποιήσει.

Όλοι αγαπούν τη μάθηση τόσο αυτοπροσώπως όσο και διαδικτυακά.

Βίντεο, κείμενα και κουίζ είναι όλα ευπρόσδεκτα στη διαδικασία μάθησης.

Οι δεξιότητες που θα ήθελαν κυρίως να μάθουν αφορούν:

- Γραπτή επικοινωνία
- Μη λεκτική επικοινωνία
- Δεξιότητες αυτοπαρουσίασης
- Προσαρμοστικότητα
- Ενσυναίσθηση
- Ένταξη στη κοινωνία
- Αυτογνωσία
- Οικοδόμηση εμπιστοσύνης
- Δημιουργία προγράμματος καθοδήγησης
- Ενσυνειδητότητα
- Κίνητρα
- Θετικότητα

Οι συμμετέχοντες θεώρησαν τα ακόλουθα στοιχεία ως τα πιο δύσκολα στην προετοιμασία των νέων για τις συνεντεύξεις:

- Πώς να βοηθήσουν τους νέους να έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση.



- Πώς να διδάξουν τους νέους να παρουσιάζουν τον εαυτό τους.
- Πώς να τους διδάξουν να τονίζουν τα δυνατά τους σημεία.
- Πώς να αναπτύξουν κοινωνικές δεξιότητες
- Πώς να δέχονται την κριτική και να τη χρησιμοποιούν με σύνεση
- Αυτοδιαχείριση
- Πώς να κάνουν τις σωστές ερωτήσεις
- Πώς να παραμένουν θετικοί και δυνατοί

Εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες και τομείς κατάρτισης

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, κατά την ανάλυση των απαντήσεων στην έρευνα εντοπίστηκαν οι ακόλουθες εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες και τομείς κατάρτισης.

Ανάγκες των νέων που αναζητούν εργασία

- Μη λεκτικές ενδείξεις, όπως η στάση του σώματος και η γνώση του πότε πρέπει να καθίσουν ή να σηκωθούν σε μια συνέντευξη.
- Ένταση και τόνος φωνής
- Αυτοπεποίθηση
- Επικοινωνία με ένα νέο άτομο σε μια νέα κατάσταση
- Βοήθεια και καθοδήγηση σχετικά με το άγχος, το στρες και την ηρεμία (ειδικά για συνεντεύξεις)
- Απαντώντας σε ερωτήσεις σε μια συνέντευξη για δουλειά
- Εμπιστοσύνη και εμπειρία ότι οι εργοδότες δεν είναι τόσο απαιτητικοί (κατανόηση του ρόλου του εργοδότη)
- Συγγραφή και αποστολή βιογραφικού σημειώματος- ανακεφαλαίωση των κύριων σημείων ή των βέλτιστων πρακτικών
- Αναγνώριση των δικών σας δυνατών και αδύναμων σημείων και κυρίως πώς να τα επικοινωνείτε
- Να νιώθετε πιο άνετα με τις διαδικτυακές συνεντεύξεις και τη βιντεοσκόπηση

Οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας χρειάζονται

- Αυτοαναγνωριζόμενα κενά δεξιοτήτων/ικανοτήτων για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:
- Ενδιαφέρον να μάθουν περισσότερα για: αυτογνωσία, προώθηση της αυτοανάπτυξης, συμμετοχικότητα.
- Βρίσκουν δύσκολο: να πείσουν τους νέους ενήλικες να πιστέψουν στον εαυτό τους, να υποστηρίξουν τους νέους ενήλικες να έχουν μια ρεαλιστική εικόνα των δεξιοτήτων τους
- Θέματα που επιθυμούν: δημιουργία θετικής νοοτροπίας, αυτοπεποίθηση, αυτοέκφραση και πώς να γνωρίσουν τους τοπικούς εργοδότες και οργανισμούς.
- Προτιμώμενες μέθοδοι μάθησης: πρόσωπο με πρόσωπο, βίντεο και κείμενα.

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για νέους που αναζητούν εργασία

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας:

- **Θέματα κατάρτισης για νέους που αναζητούν εργασία:**
 - Σύντομα βασικά στοιχεία και βέλτιστες πρακτικές της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων για εργασία και συνέντευξης



- Δεξιότητες αυτογνωσίας: εντοπισμός και εκμάθηση του τρόπου επικοινωνίας των δυνατών και αδύνατων σημείων μέσω εμπειριών και παραδειγμάτων της πραγματικής ζωής
- Δεξιότητες επικοινωνίας όπως:
- Στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους και χαλάρωση
- **Μέθοδοι κατάρτισης που προτιμούν οι νέοι που αναζητούν εργασία:**
 - Πρόσωπο με πρόσωπο
 - Βίντεο
 - Ασκήσεις
 - Κουίζ

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τους τομείς που στερούνται ικανοτήτων και δεξιοτήτων:

- **Θέματα κατάρτισης για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας:**
 - Πώς να υποστηρίξετε τους νέους που αναζητούν εργασία σχετικά με τα εξής:
Πώς να προετοιμάσετε ένα καλό βιογραφικό σημείωμα
Πώς να χαρτογραφήσετε την τοπική αγορά για ευκαιρίες απασχόλησης
Πώς να προετοιμαστείτε και να περάσετε μια διαδικτυακή συνέντευξη
 - Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες με την αυτοέκφραση και την επικοινωνία:
Πώς να οικοδομήσετε αυτογνωσία
Πώς να προωθήσετε την αυτοπεποίθηση
Πώς να είστε πιο καταφατικοί
Πώς να διαπραγματευτείτε το μισθό, τις παροχές εργασίας, τις συνθήκες εργασίας
Πώς να οικοδομήσετε ενσυναίσθηση, προσαρμοστικότητα, ενσυνειδητότητα
Πώς να αντιμετωπίσετε το στρες και το άγχος

Μέθοδοι κατάρτισης που προτιμούν οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας:

- Πρόσωπο με πρόσωπο
- Βίντεο
- Κείμενα
- Ασκήσεις και κουίζ (αλλά όχι πάρα πολλά)

2.5.3 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους νέους αναζητούντες εργασία

Με βάση τις παραπάνω κατηγοριοποιημένες ανάγκες εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρέχονται ως συστάσεις οι ακόλουθοι τέσσερις τομείς κατάρτισης με θέματα. Παρέχονται επίσης συστάσεις για τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους νέους που αναζητούν εργασία.

1. Βασικές γνώσεις για την αναζήτηση εργασίας, την υποβολή αιτήσεων και τη διαδικασία συνέντευξης
2. Δεξιότητες αυτογνωσίας
3. Δεξιότητες αυτοέκφρασης
4. Στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους



5. Εισαγωγή στις γνώσεις V.R., τι είναι και πώς μπορούν να βοηθήσουν στη διαδικασία της συνέντευξης.

2.5.4 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Με βάση τις ελλείψεις σε δεξιότητες και ικανότητες που δηλώνονται από τους ίδιους και τις ανάγκες των νέων που ψάχνουν εργασία και πρόκειται να δωθεί στήριξη, τα μαθησιακά αποτελέσματα θα πρέπει να είναι:

1. Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων για εργασία και συνέντευξης.
2. Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες με την αυτοέκφραση και την επικοινωνία
3. Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες στην οικοδόμηση αυτοπεποίθησης
4. Πώς να υποστηρίξετε τους νέους ενήλικες στην αντιμετώπιση του στρες
5. Τεχνική τεχνογνωσία εικονικής πραγματικότητας:



2.6 Ιταλία

2.6.1 Περιγραφή των συμμετεχόντων

Ο εντοπισμός των νέων που αναζητούν εργασία έγινε κυρίως με την αξιοποίηση του δικτύου επαφών μας και με τη συμμετοχή εθελοντών που συνεργάζονται με την οργάνωση Fo.Co. μέσω της πρωτοβουλίας "Παγκόσμια Δημόσια Υπηρεσία" (Servizio Civile Universale), καθώς και με άτομα του περιβάλλοντός τους.

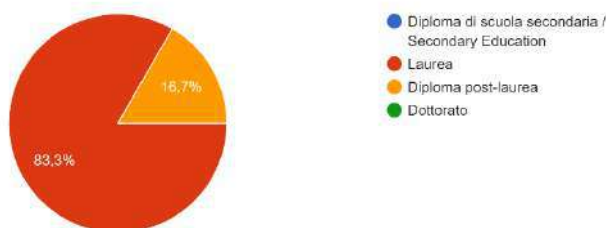
Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν στην ομάδα-στόχο, και μέσω ομαδικών συνεντεύξεων μαζί τους, εξηγήσαμε τόσο τους στόχους που επιδιώκουμε να επιτύχουμε μέσω του ερωτηματολογίου όσο και τους γενικούς στόχους και τα αποτελέσματα του έργου VR-ACE.

Για τη συμμετοχή των Youth Workers, επικοινωνήσαμε με επαγγελματίες του δικτύου μας, οι οποίοι συνεργάζονται με γνωστούς οργανισμούς και εργάζονται τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης όσο και στον τομέα της κοινωνικής και εργασιακής ένταξης των ατόμων. Οι εμπλεκόμενοι επαγγελματίες ενημερώθηκαν επίσης για το τι επιδιώκουμε να επιτύχουμε μέσω της έρευνας και έδειξαν ενδιαφέρον για τα αποτελέσματα του έργου VR-ACE.

Βασικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας:

Η έρευνα διεξήχθη σε 6 εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας, ο μέσος όρος ηλικίας των οποίων δεν υπολογίστηκε για την παρούσα μελέτη. Η κατανομή των φύλων ήταν ισορροπημένη και η έρευνα περιελάμβανε συμμετέχοντες με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

1. Livello di Istruzione (seleziona il titolo più alto ottenuto) / Education
6 risposte



Εκπαίδευση:

- **83,3%** Πτυχίο Bachelor.
- **16,7%** Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών

2. Παρακάτω παρατίθεται κατάλογος των οργανισμών για τους οποίους οι επαγγελματίες που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονται ως ή συνεργάζονται με κάποιον Εργαζόμενο σε θέματα Νεολαίας:

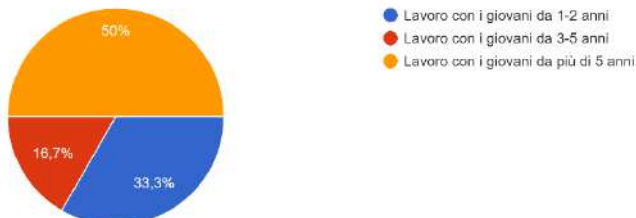
Fo.Co, Società Cooperativa Mi.Fa. Onlus, Cooperativa Sociale Filotea, Fondazione Santa Maria Delle Vergini, CESIE, Living Peace.

3. Όσον αφορά τους τομείς δραστηριότητάς τους, συμμετείχαν οργανώσεις που ασκούν παρόμοιες δραστηριότητες και ανέφεραν τους ακόλουθους κύριους τομείς δραστηριοτήτων:

Υποδοχή και ένταξη, Υποδοχή- ένταξη και εκπαίδευση, ένταξη και εκπαίδευση, δικαιώματα-βιωσιμότητα-σχολική-μετανάστευση, εθελοντικές ενώσεις-κατάρτιση.



4. Seleziona la risposta che meglio riflette la tua situazione / Please select the answer that best fits your situation:
6 risposte



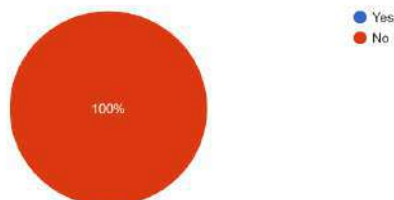
Εργάζομαι με νέους
για:

-33,3% για 1-2 έτη

-16,7% για 3-5 έτη

-50% για περισσότερα
από 5 έτη.

5. Sono stato formato per preparare i giovani a perseguire una carriera/trovare lavoro / I have been trained to prepare young people to manage their career / find employment
6 risposte



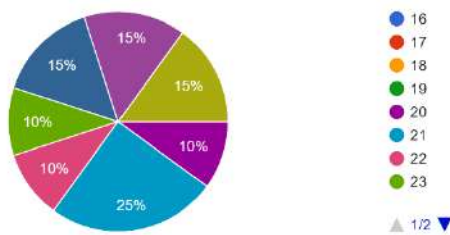
Έχω εκπαιδευτεί για να
προετοιμάζω τους νέους
να διαχειρίζονται τη
σταδιοδρομία τους και να
βρίσκουν εργασία.

-100% όχι

Βασικά
χαρακτηριστικά των
νέων που αναζητούν
εργασία

Η έρευνα διεξήχθη σε 20 νέους που αναζητούσαν εργασία, με ίση κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίοι εντοπίστηκαν μέσω του άμεσου δικτύου μας, παρουσιάζοντας ένα ποικιλόμορφο μείγμα. Η έρευνα περιλάμβανε συμμετέχοντες με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

1. Età / Age
20 risposte



Ηλικία:

-25% 21 ετών

-15% 28 ετών

-15% 26 ετών

-15% 25 ετών

-10% 22 ετών

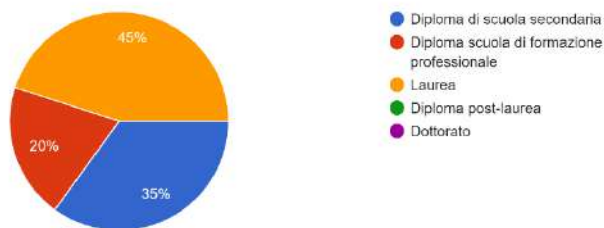
-10% 23 ετών

-10% 20 ετών



2. Livello di Istruzione (seleziona il titolo più alto ottenuto) / Education

20 risposte



Κατανομή του μορφωτικού υπόβαθρου μεταξύ των ατόμων που αναζητούν εργασία:

- 45% Πτυχίο
- 35% Απολυτήριο Λυκείου
- 20% Απολυτήριο επαγγελματικής σχολής

3. Οι αναζητούντες εργασία αναζητούν ενεργά απασχόληση σε διάφορους τομείς, αναφέροντας επίσης παρόμοιες προτιμήσεις. Ακολουθούν οι απαντήσεις που δόθηκαν:

- Κοινωνικός, Ψηφιακή Επιχειρηματικότητα, Διδασκαλία, Σε οποιονδήποτε τομέα, Τριτοβάθμιοι τομείς, Αθλητικός ή Γλωσσικός, Δημοσιογραφία, εργασία σε σούπερ μάρκετ, Λογιστικός, Κοινωνικός χειριστής, Σχολεία ή εκπαιδευτικά ιδρύματα, κοινωνικοί συνεταιρισμοί και ιδρύματα φροντίδας, Καλλιτεχνικός, Κέντρα αποκατάστασης παιδιών/νέων με αναπηρία, Εστίαση, Εκπαίδευση, Βιολογική ανάλυση και έρευνα, Στρατηγική συμβουλευτική, Αγροτικός, Καλλιτεχνικός, μουσική, Επικοινωνία.

4. Όσον αφορά τις προτιμήσεις για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, οι απαντήσεις ήταν αρκετά ποικίλες και σε ορισμένες περιπτώσεις, τα άτομα προσδιόρισαν απλώς τη γεωγραφική θέση της επιθυμητής θέσης εργασίας χωρίς να αναφέρουν συγκεκριμένους ρόλους. Παρακάτω παρατίθενται οι απαντήσεις:

- Καμία συγκεκριμένη προς το παρόν, Δάσκαλος, Χειριστής, Εκπαιδευτικός, Εργαζόμενος στον κοινωνικό τομέα ως Σύμβουλος με διάφορα προγράμματα ένταξης, Βιτόρια (πόλη), Διοικητική, Καλαβρία (ιταλική περιφέρεια), Γραμματέας, Δημόσιος υπάλληλος, Αποθηκάριος, Λέκτορας, Ψυχολόγος, Σκηνοθέτης -φωτογράφος ή σκηνογράφος, Εκπαιδευτικός, Σερβιτόρα, Κοινωνικο-παιδαγωγικός, παιδαγωγός και άλλοι.

5a. Seleziona la frase che meglio descrive la tua situazione / Please select the answer that best fits your situation:

20 risposte



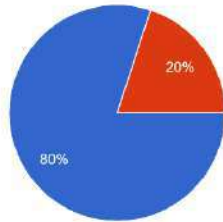
Αριθμός συμμετοχών σε συνεντεύξεις εργασίας:

- 70% 1-2 συνεντεύξεις εργασίας
- 15% 3 συνεντεύξεις
- 15% σε περισσότερες από 5 συνεντεύξεις



5b. Seleziona la frase che meglio descrive la tua situazione / Please select the answer that best fits your situation:

20 risposte



● Ho lavorato in passato ma ora sono disoccupato
● Non ho mai lavorato in passato

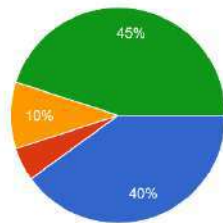
Έχετε εργαστεί στο παρελθόν;

-80% έχουν εργαστεί στο παρελθόν αλλά είναι σήμερα άνεργοι

-20% δεν έχουν εργαστεί ποτέ

6. Sto cercando lavoro e sto inviando il mio CV da / I have been seeking for a job by sending my C.V. for the past

20 risposte



● 3-6 mesi
● 7 mesi - 1 anno
● Più di un anno
● Non ho cercato lavoro

Πόσο καιρό αναζητούν εργασία στέλνοντας το βιογραφικό τους σημείωμα;

-45% δεν έχουν αναζητήσει ενεργά

-40% για 3-6 μήνες

-10% για πάνω από ένα χρόνο

-5% για 7 μήνες έως ένα έτος

7. Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν αν, εκτός από την αποστολή του βιογραφικού τους σημειώματος, είχαν προσπαθήσει να αναζητήσουν εργασία με άλλη μέθοδο. Έξι από αυτούς απάντησαν αρνητικά, ενώ οι υπόλοιποι 14 ανέφεραν τις ακόλουθες απαντήσεις:

Μιλώντας με άλλους ανθρώπους, παρουσιάζομαι μέσω βιντεοκλήσης, διαδίδω το μήνυμα μέσω άλλων, Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, Φίλοι, Διαδικτυακή αίτηση, Έστειλα το φωτογραφικό μου χαρτοφυλάκιο, Συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο με τον ίδιο τον εργοδότη, Δεν έχω ψάξει για δουλειά τελευταία, Διαδικτυακά, Δοκιμαστικό.

Δέσμευση των ομάδων-στόχων:

Η δέσμευση περιελάμβανε άμεση δικτύωση, χρησιμοποιώντας γνωστούς εθελοντές και άτομα εντός του οργανωτικού μας χώρου.

Προφίλ της επιλεγμένης οργάνωσης εργαζομένων στη νεολαία

Περιγράψτε τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας που συμμετέχουν στην έρευνα χρησιμοποιώντας τους ακόλουθους δείκτες:

Fo.Co.

Ο εταίρος του έργου VR-ACE Fo.Co. επιλέχθηκε μεταξύ των οργανισμών που συμμετείχαν στην έρευνα, δεδομένου ότι ένα σημαντικό μέρος των πρωτοβουλιών του περιστρέφεται γύρω από την κατάρτιση και την εκπαίδευση. Οι επαγγελματίες που συμμετέχουν στην οργάνωση ασχολούνται κυρίως με δραστηριότητες που σχετίζονται με τη νεολαία.

Mi.Fa.

Mi.Fa. (Missione Famiglia Società Cooperative Sociale Onlus) έχει μια μακρόχρονη παράδοση αφοσίωσης στην υποδοχή και ενσωμάτωση των μεταναστών στην τοπική κοινότητα.

Cooperativa Sociale Filotea



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Η Cooperativa Sociale Filotea, από την ίδρυσή της τον Μάιο του 2008, επιδιώκει το γενικότερο συμφέρον για την ανθρώπινη προαγωγή και την κοινωνική ένταξη των αλλοδαπών πολιτών. Για την έρευνα επιλέχθηκαν οι εργαζόμενοι νεολαίας από το προσωπικό της, λόγω της συσσωρευμένης εμπειρίας τους, του τομέα της εργασίας τους και των ευκαιριών συνεργασίας που έχουν ήδη ξεκινήσει μαζί τους.

Fondazione Santa Maria delle Vergini

Το Ίδρυμα συμπεριλήφθηκε στους επιλεγμένους οργανισμούς λόγω της συσσωρευμένης εμπειρίας του, του τομέα του έργου του και των ευκαιριών συνεργασίας που έχουν ήδη δρομολογηθεί μαζί του.

CESIE

Το CESIE είναι ένα ευρωπαϊκό κέντρο μελετών και πρωτοβουλιών που ιδρύθηκε το 2001 με στόχο την προώθηση της καινοτομίας, της συμμετοχής και της ανάπτυξης στον τομέα της εκπαίδευσης.

Ζωντανή Ειρήνη

Η Living Peace συμπεριλήφθηκε επειδή είναι μια οργάνωση με την οποία μοιραζόμαστε τις ίδιες αξίες και μεθόδους. Βρίσκεται εντός του δικτύου συνεργασιών μας και ο επαγγελματίας που συμμετέχει έχει μεγάλη εμπειρία στον τομέα της εκπαίδευσης και καθοδήγησης νέων.

2.6.2 Εκπαιδευτικές ανάγκες και τομείς κατάρτισης για την υποστήριξη των νέων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων στη νεολαία

Περιγράψτε τα κύρια αποτελέσματα και τις συστάσεις από τις έρευνες ερωτηματολογίου και προσδιορίστε τα κύρια πεδία εκπαιδευτικών αναγκών ανά ομάδα-στόχο (α. νέοι που αναζητούν εργασία και β. εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας).

Νέοι αναζητούντες εργασία

Η πλειονότητα των ερωτηθέντων διαθέτει πανεπιστημιακό πτυχίο, αναδεικνύοντας μια καλά μορφωμένη ομάδα αναζητούντων εργασία. Υπάρχει σημαντικό ενδιαφέρον για τον κοινωνικό τομέα, ακολουθούμενο από τομείς όπως η βιολογική ανάλυση και η έρευνα. Οι ερωτηθέντες δείχνουν προτίμηση σε διαδραστικές μεθόδους μάθησης, όπως ασκήσεις και κουίζ, υποδηλώνοντας την επιθυμία για πρακτικό και ελκυστικό εκπαιδευτικό περιεχόμενο. Οι βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ομάδα-στόχος περιλαμβάνουν τη σπανιότητα των θέσεων εργασίας, την εύρεση κατάλληλων ευκαιριών και την επιτυχία στις αρχικές εξετάσεις, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη για καλύτερη κατανόηση της αγοράς εργασίας και στρατηγικές υποβολής αιτήσεων. Τα εμπόδια που σχετίζονται με την επιτυχία σε συνεντεύξεις για εργασία περιλαμβάνουν την προετοιμασία σύμφωνα με τις προσδοκίες των εργοδοτών, τη διαχείριση του άγχους και την πειστική παρουσίαση του εαυτού ως του κατάλληλου υποψηφίου, γεγονός που υποδεικνύει την ανάγκη για βελτιωμένη προετοιμασία για συνεντεύξεις όπως και δεξιότητες επικοινωνίας.

Εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες είναι εξοικειωμένοι με την ενεργητική ακρόαση, την αποτελεσματική προφορική, γραπτή και οπτική επικοινωνία, αλλά είναι λιγότερο σίγουροι για την ικανότητά τους να εκπαιδεύουν άλλους σε αυτές τις δεξιότητες. Υπάρχει αναγνώριση της αυτοπεποίθησης, της ενσυναίσθησης και του σεβασμού, ενώ ένας μεγάλος αριθμός των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας αισθάνεται ικανός να υποστηρίξει και να εκπαιδεύσει άλλους σε αυτούς τους τομείς. Ικανότητες όπως η ένταση και ο τόνος της φωνής παρουσιάζουν ένα μικτό επίπεδο εξοικείωσης, γεγονός που υποδηλώνει έναν τομέα για περαιτέρω ανάπτυξη.

Οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι μπορούν να καθοδηγήσουν και να υποστηρίξουν τους νέους στην προετοιμασία βιογραφικών σημειωμάτων και στη βελτίωση των δεξιοτήτων προφορικής επικοινωνίας, με ισχυρή συμφωνία σε αυτούς τους τομείς. Υπάρχει γενική συμφωνία σχετικά με την ικανότητα λήψης εποικοδομητικής ανατροφοδότησης και βελτίωσης της γραπτής επικοινωνίας, αλλά λιγότερη εμπιστοσύνη στην εκπαίδευση άλλων για την αντιμετώπιση αγχωτικών καταστάσεων ή την εξάσκηση της ηρεμίας και της χαλάρωσης.



Οι εφαρμογές εικονικής πραγματικότητας δεν έχουν χρησιμοποιηθεί ή ευνοηθεί ευρέως, γεγονός που υποδηλώνει δυνατότητες ανάπτυξης ή ανάγκη εισαγωγής σε προγράμματα κατάρτισης. Υπάρχει μια ισχυρή προτίμηση στη δια ζώσης μάθηση, στην παρακολούθηση βίντεο για νέες πληροφορίες και στην εμπλοκή μέσω ασκήσεων και κουίζ. Υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον για τη βελτίωση του προφορικού λόγου, της μη λεκτικής επικοινωνίας και της προσαρμοστικότητας. Υπάρχει σημαντικό ενδιαφέρον για την εκμάθηση σχετικά με την ενσυναίσθηση, τη συμμετοχικότητα, την αυτογνωσία και την προώθηση της αυτοανάπτυξης, δείχνοντας έμφαση στην προσωπική ανάπτυξη και τις διαπροσωπικές δεξιότητες.

Μεταξύ των συστάσεων, των τομέων κατάρτισης και των συγκεκριμένων θεμάτων που πρέπει να εκπαιδεύονται, υπάρχει η ενίσχυση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων (ενεργητική ακρόαση, προφορική και γραπτή επικοινωνία, δεξιότητες παρουσίασης), η προσωπική ανάπτυξη (οικοδόμηση αυτοπεποίθησης, υπέρβαση του άγχους και του στρες, δημόσια ομιλία, ενσυναίσθηση και σεβασμός), οι επαγγελματικές δεξιότητες (σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, αναζήτηση εργασίας και αίτηση, ψηφιακός γραμματισμός και υιοθέτηση της τεχνολογίας (εισαγωγή στην εικονική πραγματικότητα, ψηφιακά εργαλεία για την αναζήτηση εργασίας και την προσωπική επωνυμία στο διαδίκτυο).

Εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες και τομείς κατάρτισης

Παρέχετε μια περίληψη των εκπαιδευτικών και επικοινωνιακών αναγκών και των τομέων κατάρτισης για την υποστήριξη των νέων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων στη νεολαία.

Νέοι αναζητούντες εργασία

Όσον αφορά τις δεξιότητες επικοινωνίας που αναφέρθηκαν στο ερωτηματολόγιο, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσε ότι είναι εξοικειωμένη με τις περισσότερες δεξιότητες. Με βάση τα δεδομένα, αυτές είναι οι εξής:

- Ενεργητική ακρόαση
- Αποτελεσματική προφορική επικοινωνία
- Αποτελεσματική γραπτή επικοινωνία
- Αποτελεσματική οπτική επικοινωνία.
- Φιλικότητα και κοινωνική συμπεριφορά
- Αυτοπεποίθηση
- Ένταση και τόνος φωνής
- Ενσυναίσθηση
- Σεβασμός
- Μη λεκτικές ενδείξεις
- Όσον αφορά τις εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες των νέων αναζητούντων εργασία, μπορούν να εξαχθούν τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Οι κύριοι τομείς στους οποίους θεωρούμε ότι πρέπει να επικεντρωθεί η κατάρτιση είναι οι εξής:

- Επικοινωνία, λεκτική και μη λεκτική
- Βοηθώντας τα άτομα να εντοπίσουν τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους
- Δεξιότητες συνέντευξης
- Δικτύωση
- Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος
- Γνώσεις Πληροφορικής



Εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας

Τα στοιχεία του ερωτηματολογίου αναδεικνύουν διάφορες βασικές εκπαιδευτικές και επικοινωνιακές ανάγκες των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας, καθώς και τομείς κατάρτισης που θα μπορούσαν να ενισχύσουν σημαντικά την αποτελεσματικότητά τους στην υποστήριξη των νέων που αναζητούν εργασία. Ειδικότερα:

- Προχωρημένες επικοινωνιακές δεξιότητες
- Εργαλεία προσωπικής ανάπτυξης
- Επαγγελματικές δεξιότητες καθοδήγησης
- Ψηφιακός αλφαριθμητισμός
- Τεχνικές δέσμευσης και παρακίνησης

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για νέους αναζητούντες εργασία

Αναφέρετε τις κύριες ανάγκες κατάρτισης με συγκεκριμένα θέματα για τους νέους που αναζητούν εργασία, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις στην έρευνα.

Με βάση τις απαντήσεις της έρευνας, τα κύρια θέματα που θα ωφελούσαν τους νέους που αναζητούν εργασία είναι:

1. Τεχνικές ενεργητικής ακρόασης και παρατήρησης για τη βελτίωση της προσωπικής επικοινωνίας.
2. Να ζητάτε, να λαμβάνετε και να εφαρμόζετε ανατροφοδότηση αποτελεσματικά.
3. Ανάπτυξη αποτελεσματικών επικοινωνιακών δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της προφορικής, γραπτής και μη λεκτικής επικοινωνίας.
4. Στρατηγικές προφορικής και γραπτής επικοινωνίας για επαγγελματικά περιβάλλοντα, συμπεριλαμβανομένης της αποτελεσματικής δημόσιας ομιλίας και των δεξιοτήτων παρουσίασης.
5. Τεχνικές για τη διαχείριση του άγχους, την προετοιμασία για συνεντεύξεις και τη δημιουργία μιας θετικής πρώτης εντύπωσης.
6. Κατανόηση και διατύπωση των προσωπικών δυνατών και αδύνατων σημείων
7. Δημιουργία αποτελεσματικών βιογραφικών σημειωμάτων και συνοδευτικών επιστολών
8. Τεχνικές διαδικτυακής συνέντευξης και ψηφιακή παρουσία.
9. Αποτελεσματικές διαπροσωπικές δεξιότητες, επίλυση συγκρούσεων και συνεργασία σε έργα.
10. Αποτελεσματικές τεχνικές αναζήτησης εργασίας και έρευνα εργοδότη.

Ανάγκες κατάρτισης με ειδικά θέματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Αναφέρετε τις κύριες ανάγκες κατάρτισης με συγκεκριμένα θέματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις στην έρευνα.

Βάσει των ερευνών, τα κύρια θέματα που θα ωφελούσαν τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας είναι τα εξής:

- Προηγμένες τεχνικές επικοινωνίας
- Δεξιότητες επαγγελματικής ανάπτυξης
- Προσωπική ανάπτυξη και οικοδόμηση εμπιστοσύνης
- Ψηφιακός αλφαριθμητισμός και χρήση της τεχνολογίας



- Στρατηγικές διδασκαλίας και καθοδήγησης

2.6.3 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους νέους αναζητούντες εργασία

Ακολουθούν ορισμένες συστάσεις για τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης, καθώς και τα μαθησιακά αποτελέσματα που μπορούν να αναμένονται για τους νέους που αναζητούν εργασία:

1. Επαγγελματική επικοινωνία:

- Δημόσια ομιλία και δεξιότητες παρουσίασης
- Αποτελεσματική δικτύωση και οικοδόμηση σχέσεων
- Τεχνικές διαπραγμάτευσης
- Συγγραφή επαγγελματικών εγγράφων (βιογραφικά σημειώματα, συνοδευτικές επιστολές, ηλεκτρονικά μηνύματα)

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Να μιλάτε και να παρουσιάζετε με αυτοπεποίθηση σε επαγγελματικό περιβάλλον
- Οικοδόμηση και διατήρηση επαγγελματικών σχέσεων
- Εφαρμόστε στρατηγικές διαπραγμάτευσης σε προσφορές εργασίας και σενάρια στο χώρο εργασίας.
- Να συντάσσετε σαφή, συνοπτικά και αποτελεσματικά επαγγελματικά έγγραφα

2. Προσωπική ανάπτυξη και αυτοδιαχείριση:

- Αυτοαξιολόγηση και προσωπικό branding
- Εποικοδομητική ανατροφοδότηση και συνεχής βελτίωση
- Διαχείριση χρόνου και οργανωτικές δεξιότητες
- Ανθεκτικότητα και στρατηγικές αντιμετώπισης της απόρριψης

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Προσδιορισμός των προσωπικών δυνατών και αδύνατων σημείων και διατύπωση ενός προσωπικού εμπορικού σήματος
- Αξιοποίηση της ανατροφοδότησης για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη
- Αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου και οργάνωση των καθηκόντων
- Να επιδεικνύουν ανθεκτικότητα και να διατηρούν κίνητρα κατά τη διάρκεια της αναζήτησης εργασίας

3. Στρατηγικές αναζήτησης εργασίας:

- Αξιοποίηση των πινάκων εργασίας και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για αναζήτηση εργασίας
- Προσαρμογή των εφαρμογών στις περιγραφές θέσεων εργασίας
- Στρατηγικές για την παρακολούθηση των αιτήσεων

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Να πλοηγείστε και να αξιοποιείτε αποτελεσματικά τις ψηφιακές πλατφόρμες για την αναζήτηση εργασίας
- Προσαρμόστε τις αιτήσεις για να αυξήσετε τις πιθανότητες επιλογής σε συνέντευξη για εργασία



- Χρησιμοποιήστε τεχνικές παρακολούθησης για να ξεχωρίσετε στους δυνητικούς εργοδότες

4. Δεξιότητες συνέντευξης:

- Προετοιμασία για συνεντεύξεις (προσωπικές και εικονικές)
- Κατανόηση και απάντηση κοινών ερωτήσεων συνέντευξης
- Στρατηγικές για τη διαχείριση του άγχους πριν και κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Προετοιμαστείτε διεξοδικά για διαφορετικούς τύπους συνεντεύξεων
- Απαντήστε στις ερωτήσεις της συνέντευξης συνοπτικά και κατάλληλα
- Εφαρμόστε τεχνικές για να διαχειριστείτε το άγχος της συνέντευξης και να αποδώσετε υπό πίεση

5. Ψηφιακός αλφαριθμητισμός:

- Βασικές τεχνικές δεξιότητες για το χώρο εργασίας
- Διαχείριση ψηφιακής παρουσίας και προσωπικών πληροφοριών
- Κατανόηση και χρήση αναδυόμενων τεχνολογιών (π.χ. VR)

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Να χειρίζεστε με επάρκεια το κοινό λογισμικό και τα εργαλεία στο χώρο εργασίας
- Διαχειριστείτε διαδικτυακά προφίλ για να βελτιώσετε τις προοπτικές απασχόλησης
- Επίδειξη κατανόησης και προσαρμοστικότητας στις αναδυόμενες τεχνολογίες

6. Δεξιότητες ομαδικής εργασίας:

- Ομαδική εργασία και αποτελεσματική ομαδική συνεργασία
- Επίλυση συγκρούσεων και επικοινωνιακή κριτική

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Να εργάζεστε αποτελεσματικά στο πλαίσιο μιας ομάδας για την επίτευξη κοινών στόχων
- Πλοήγηση και επίλυση συγκρούσεων με επαγγελματικό τρόπο

Ενεργητική μάθηση και εκμάθηση πολυμέσων:

- Δέσμευση με διαδραστικά εκπαιδευτικά εργαλεία
- Μάθηση μέσω πολυμεσικών πόρων (βίντεο, διαδικτυακά εκπαιδευτικά προγράμματα)
- Εφαρμογή της γνώσης μέσω ασκήσεων και κουίζ

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ενεργή συμμετοχή με διαδραστικά εργαλεία για ενισχυμένη μάθηση
- Χρήση πολυμέσων για μάθηση με αυτορυθμιζόμενο ρυθμό
- Εφαρμόστε τις έννοιες που διδάχθηκαν σε πρακτικά σενάρια για να εδραιώσετε την κατανόηση

2.6.4 Συστάσεις σχετικά με τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης και τα αντίστοιχα μαθησιακά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας

Ακολουθούν ορισμένες συστάσεις για τους τομείς και τα θέματα κατάρτισης, καθώς και τα μαθησιακά αποτελέσματα που μπορούν να αναμένονται για τους εργαζόμενους σε θέματα νεολαίας:



1) Δεξιότητες επικοινωνίας:

- Ενεργητική ακρόαση και ενσυναίσθηση. Καλλιέργεια κατανόησης και ενσυναίσθησης σε όλες τις αλληλεπιδράσεις.
- Αποτελεσματική λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία. Βελτίωση της προφορικής επικοινωνίας και κατανόηση των ενδείξεων της γλώσσας του σώματος.
- Σαφής και πειστική γραπτή επικοινωνία. Διδασκαλία του τρόπου σύνταξης πειστικών βιογραφικών σημειωμάτων, συνοδευτικών επιστολών και επαγγελματικής αλληλογραφίας.

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Βελτιωμένες δεξιότητες ακρόασης, προωθώντας ισχυρότερες συνδέσεις και κατανόηση με τους νέους.
- Εφαρμόστε αποτελεσματικές λεκτικές και μη λεκτικές τεχνικές για να επικοινωνείτε με σαφήνεια και πειστικότητα.
- Παραγωγή γραπτών εγγράφων υψηλής ποιότητας που μεταφέρουν αποτελεσματικά τα προβλεπόμενα μηνύματα.

2) Επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη:

- Οικοδόμηση αυτοπεποίθησης και αυτογνωσίας. Στρατηγικές για την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και την ανάπτυξη μιας ισχυρής ταυτότητας.
- Διαχείριση άγχους και στρες. Τεχνικές για τη διαχείριση του άγχους σε επαγγελματικά περιβάλλοντα και κατά την αναζήτηση εργασίας.
- Δεξιότητες επαγγελματικού προσανατολισμού: Εργαλεία και μέθοδοι για την παροχή συμβουλών στους νέους σχετικά με την εξερεύνηση της σταδιοδρομίας και τη λήψη αποφάσεων.

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Να επιδεικνύουν αυξημένη αυτοπεποίθηση και αυτογνωσία στις επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις.
- Εφαρμόστε στρατηγικές για τη διαχείριση του προσωπικού άγχους και την υποστήριξη των νέων σε καταστάσεις που προκαλούν άγχος.
- Παροχή τεκμηριωμένης, επικοινωνιακής επαγγελματικής καθοδήγησης σε νέους που αναζητούν εργασία.

3) Ψηφιακές ικανότητες

- Πλοήγηση στις ψηφιακές αγορές εργασίας. Χρήση διαδικτυακών πλατφορμών και μέσων κοινωνικής δικτύωσης για αναζήτηση εργασίας και δικτύωση.
- Αναδυόμενες τεχνολογίες. Κατανόηση και εφαρμογή τεχνολογιών όπως η εικονική πραγματικότητα σε εκπαιδευτικά και επιμορφωτικά πλαίσια.
- Διαδικτυακή δέσμευση και δημιουργία περιεχομένου. Δημιουργία ελκυστικού ψηφιακού περιεχομένου και αξιοποίηση διαδικτυακών πλατφορμών για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά ψηφιακά εργαλεία και πλατφόρμες για την καθοδήγηση στην αναζήτηση εργασίας και την προσωπική προβολή.
- Ενσωμάτωση των αναδυόμενων τεχνολογιών στα προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης.
- Ενεργοποίηση και παρακίνηση των νέων μέσω δημιουργικού και αποτελεσματικού διαδικτυακού περιεχομένου.



1) Πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς και πολιτισμική προσαρμοστικότητα:

- Πολιτιστική ευαισθησία και συμμετοχικότητα. Δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που σέβεται τα διαφορετικά υπόβαθρα.

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Δημιουργία μιας υποστηρικτικής, χωρίς αποκλεισμούς ατμόσφαιρα για όλους τους νέους.
- Τα άτομα θα μπορούν να αναγνωρίζουν τις προσωπικές προκαταλήψεις και να χρησιμοποιούν στρατηγικές για την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεών τους μέσα στα επαγγελματικά περιβάλλοντα.

2) Εκπαιδευτικές μεθοδολογίες και στρατηγικές δέσμευσης:

- Ενεργός μάθηση και συμμετοχή. Σχεδιασμός και διευκόλυνση διαδραστικών μαθησιακών εμπειριών.
- Τεχνικές καθοδήγησης: αποτελεσματικές στρατηγικές για την καθοδήγηση και την εκπαίδευση των νέων.
- Προσαρμογή στα μαθησιακά στυλ: προσαρμογή των εκπαιδευτικών προσεγγίσεων ώστε να ανταποκρίνονται στα ποικίλα μαθησιακά στυλ των νέων.

Μαθησιακά αποτελέσματα:

Εφαρμογή διαδραστικών και συμμετοχικών εκπαιδευτικών μεθόδων που ενισχύουν τη μάθηση και την εφαρμογή τους.

Ο εκπαιδευτής λειτουργεί ως αποτελεσματικός μέντορας, παρέχοντας καθοδήγηση και υποστήριξη, προσαρμοσμένη στις ατομικές ανάγκες του καθενός.

Προσαρμογή των μεθόδων διδασκαλίας και καθοδήγησης ώστε να ανταποκρίνονται στις διαφορετικές μαθησιακές προτιμήσεις, ενισχύοντας τον εκπαιδευτικό αντίκτυπο.



3. Συμπεράσματα

Η έρευνα που περιλαμβάνεται στην παρούσα έκθεση συγκέντρωσε δεδομένα με στόχο να προσδιορίσει τις ανάγκες των νέων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας, ειδικά όσον αφορά τη διαδικασία της συνέντευξης για δουλειά. Οι συνεργαζόμενοι οργανισμοί διεξήγαγαν μια ολοκληρωμένη ερευνητική πρωτοβουλία για να εντοπίσουν τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης και να διασφαλίσουν ότι οι νέοι διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις και την αυτοπεποίθηση για να διαπρέψουν σε αυτό το κρίσιμο στάδιο πρόσληψης.

Η έρευνα γραφείου, η οποία είχε ως στόχο να παράσχει το πλαίσιο στο οποίο θα πρέπει να εξεταστούν τα δεδομένα της έρευνας πεδίου:

1. Η έρευνα γραφείου δείχνει ότι οι χώρες εταίροι του έργου, παρά τα διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά τους, έχουν παρόμοια ποσοστά ανεργίας των νέων.
2. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2024), τον Απρίλιο του 2024, 2,83 εκατομμύρια νέοι (κάτω των 25 ετών) ήταν άνεργοι στην ΕΕ και 2,272 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ. Το ποσοστό ανεργίας των νέων τον Απρίλιο του 2024 ήταν 14,4% στην ΕΕ (από 14,7% τον Μάρτιο) και 14,1% στη ζώνη του ευρώ (από 14,3%).
3. Όλες οι χώρες-εταίροι του έργου διαθέτουν ισχυρά και καλά αναπτυγμένα προγράμματα για νέους που αναζητούν εργασία, τα οποία λειτουργούν τόσο σε κυβερνητικό όσο και σε ιδιωτικό επίπεδο. Οι μηχανισμοί αυτοί αποσκοπούν στη στήριξη της απασχόλησης των νέων.
4. Τα υπάρχοντα προγράμματα επικοινωνιακών δεξιοτήτων ποικίλλουν στις χώρες εταίρους και κυμαίνονται από μεγάλα προγράμματα σπουδών μέχρι βραχυπρόθεσμα μαθήματα. Οι περισσότερες χώρες προσφέρουν και τους δύο τύπους προγραμμάτων, με κοινή εστίαση στην ενεργητική ακρόαση, τα εμπόδια στην επικοινωνία, την επίλυση συγκρούσεων και άλλες σχετικές δεξιότητες.
5. Η έρευνα γραφείου εντόπισε επίσης 18 βέλτιστες πρακτικές υποστήριξης της απασχόλησης των νέων από τη Λιθουανία, τη Φινλανδία, το Βέλγιο, τη Δανία, τη Σουηδία, τη Γαλλία και την Ιταλία.
6. Μελλοντικές συστάσεις:

Τα αποτελέσματα της έρευνας επικεντρώνονται στις βασικές τρέχουσες και μελλοντικές πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στη μείωση των ποσοστών ανεργίας των νέων στην ΕΕ και στις χώρες εταίρους του έργου για μελλοντικές συστάσεις. Οι δράσεις αυτές επικεντρώνονται στα εξής: Στην ενθάρρυνση της περαιτέρω κατάρτισης και της αναβάθμισης των προσόντων των νέων, στην αντιστοίχιση της εισαγωγής σπουδαστών σε εκπαιδευτικά προγράμματα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και άλλα. Με την εφαρμογή αυτών των πρωτοβουλιών, μπορούμε να εξοπλίσουμε τους νέους με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που χρειάζονται για να επιτύχουν στην αγορά εργασίας.



Έρευνα πεδίου, με στόχο τη χαρτογράφηση και περιγραφή της τρέχουσας κατάστασης όσον αφορά την προετοιμασία των συνεντεύξεων για εργασία στις χώρες εταίρους.

Με βάση την αρχική ανάλυση, η παρούσα μελέτη προσδιόρισε και αξιολόγησε τα βασικά μαθησιακά αποτελέσματα που είναι απαραίτητα για την επιτυχία σε συνεντεύξεις για εργασία. Αυτό έδωσε πληροφορίες για την ανάπτυξη στοχευμένων και αποτελεσματικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εργαλείων για την αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών και στόχων των νέων που αναζητούν εργασία.

1. Η παρούσα μελέτη βασίζεται στις δύο έρευνες (νέοι που αναζητούν εργασία και εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας). **Συνολικά** ερωτήθηκαν **99 νέοι που αναζητούν εργασία** (Νέοι που αναζητούν εργασία: Λιθουανία - 24, Φινλανδία - 15, Κύπρος - 20, Δανία - 9, Γαλλία - 11, Ιταλία - 20) και **33 εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας** (εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας: Λιθουανία - 5, Φινλανδία - 5, Κύπρος - 5, Δανία - 7, Γαλλία - 5, Ιταλία - 6,

2. Οι έρευνες πεδίου σε νέους που αναζητούν εργασία σε όλες τις χώρες έδειξαν πολύ παρόμοια αποτελέσματα. Μιλώντας για τις **κύριες εκπαιδευτικές ανάγκες των νέων αναζητούντων εργασία**, οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν ότι είναι πραγματικά εξοικειωμένοι με δεξιότητες όπως: λεκτική επικοινωνία, κοινωνική συμπεριφορά και φιλικότητα/ευγένεια. Οι λιγότερο εξοικειωμένοι νέοι αναζητούντες εργασία ήταν με δεξιότητες που σχετίζονται με τη μη λεκτική επικοινωνία, επίσης δεξιότητες όπως η ένταση και ο τόνος της φωνής. Συνηθέστερα οι ανάγκες των νέων αναζητούντων εργασία είναι η διαχείριση του άγχους και η εξέλιξη τους, η προώθηση της συμμετοχικότητας, η δημιουργία προγραμμάτων καθοδήγησης και η ανάπτυξη τεχνικών παρακίνησης και θετικής ενίσχυσης. Οι εκπαιδευτικές ανάγκες τους: να αισθάνονται σίγουροι για τις διαπροσωπικές τους δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της φιλικότητας, της ενεργητικής ακρόασης, της ενσυναίσθησης και της ομαδικής εργασίας. Εντοπίστηκαν οι εξής τομείς προς βελτίωση: μη λεκτική επικοινωνία, προετοιμασία βιογραφικού σημειώματος και δεξιότητες συνέντευξης για εργασία.

3. Τα αποτελέσματα της έρευνας για τις **ανάγκες των εργαζομένων σε θέματα νεολαίας** έδειξαν ότι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας στερούνται δεξιοτήτων διαχείρισης του άγχους και καθοδήγησης των νέων (συμβολή στην οικοδόμηση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης, αυτογνωσία, προώθηση της αυτοανάπτυξης). Οι εργαζόμενοι σε θέματα νεολαίας χρειάζονται περισσότερες δεξιότητες στην αναζήτηση θέσεων εργασίας, βοηθώντας επίσης τους νέους που αναζητούν εργασία να προετοιμαστούν για τη συνέντευξη (πιθανές ερωτήσεις, θετική στάση και συμπεριφορά κατά τη διάρκεια της διαδικασίας).

4. Οι ερωτηθέντες δείχνουν προτίμηση σε διαδραστικές μεθόδους μάθησης, όπως ασκήσεις και κουίζ, υποδηλώνοντας την επιθυμία για πρακτικό και ελκυστικό εκπαιδευτικό περιεχόμενο.

5. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν επίσης ότι τόσο οι νέοι που αναζητούν εργασία όσο και οι εργαζόμενοι στον τομέα της νεολαίας **ενδιαφέρονται πολύ για την τεχνολογία εικονικής πραγματικότητας**, επειδή κάνει τη μάθηση πιο ενδιαφέρουσα και ελκυστική και είναι πολύ καινοτόμος.

6. Η έρευνα έδειξε ότι οι νέοι που αναζητούν εργασία από μια άποψη έχουν μεγάλη αυτοπεποίθηση, είναι σίγουροι για τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους, τις δεξιότητες λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας, τη συμπεριφορά κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και τις δεξιότητες απάντησης σε ερωτήσεις. Ωστόσο, από την άλλη πλευρά, τους λείπουν αυτές οι δεξιότητες, ξεκινώντας από τις βασικές δεξιότητες και τις τεχνικές - προετοιμασία του βιογραφικού σημειώματος, και συνεχίζοντας με το πώς να ντύνονται κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, καταλήγοντας στη συναισθηματική νοημοσύνη.



4. Αναφορές

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2023). *Key Figures Europe 2023*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/17706595/KS-EI-23-001-EN-N.pdf/5df7a393-8461-9270-7eaa-91a4b1c2acc6?version=4.0&t=1707831012194>

Urnoy, H. (2023, 15 Νοεμβρίου). Τι μπορεί να σημαίνουν τα ποσοστά πληθωρισμού και ανεργίας της Γαλλίας για την Ευρώπη. *Euronews*. <https://www.euronews.com/business/2023/11/15/what-frances-inflation-and-unemployment-rates-could-mean-for-europe>

Τμήμα Έρευνας Statista. (2024, 11 Μαρτίου). Μέσος καθαρός μισθός στη Γαλλία το 2021, ανά κοινωνικο-επαγγελματική κατηγορία και φύλο. <https://www.statista.com/about/our-research-commitment>

Γαλλικό πλαίσιο πολιτικών για τη νεολαία. (N.D.) <https://www.jeunes.gouv.fr/french-youth-policies-framework-1923>

Χρησιμοποιήστε το σύστημα APA για τις αναφορές. Αριθμός μελετών/αναφορών/άρθρων (ακαδημαϊκών και μη) που αναλύθηκαν από κάθε εταίρο για την έρευνα γραφείου: ≥ 10

Επίσημη δικτυακή πύλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2024). Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/lithuania/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

Δημιουργώ για τη Λιθουανία. (N.D.). *About*. kurklit.lt

Τμήμα Υποθέσεων Νεολαίας. (2023). Εθελοντική υπηρεσία νέων. <https://old.jrd.lt/savanoryste/jst>

Eurodesk. (N.D.). Σχετικά με το Eurodesk. <https://eurodesk.eu/about/>

Απασχόληση και ανεργία το πρώτο τρίμηνο του 2024. (2024). <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=12115517>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (N.D.). Η ευρωπαϊκή πράσινη συμφωνία.

<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (N.D.). Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και ένταξη. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (N.D.). Ευρωπαϊκή ατζέντα για τις δεξιότητες. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2010). Ανασκόπηση του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης. Μέτρα για την απασχόληση των νέων. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12087&langId=en>

Ευρωπαϊκή Ένωση Δημόσιας Διοίκησης. (2019). Νέοι εργαζόμενοι: στάσεις απέναντι στην εργασία, τα συνδικάτα και την κοινωνία

https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN_Young%20workers.pdf

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (N.D.). Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων (ΠΑΝ).

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=it>

Υπηρεσία απασχόλησης. (N.D.). Κενές θέσεις εργασίας. <https://portal.uzt.lt/LDBPortal/Pages/ServicesForEmployees.aspx?pagelId=5de780e8-82c1-47b3-bee3-6d1cd7c64970>

Erasmus για νέους επιχειρηματίες. (N.D.). Το πρόγραμμα και τα οφέλη του. <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/page.php?cid=20>



Υπηρεσία απασχόλησης. (N.D.). <https://uzt.lt/>

Σχολή Επικοινωνίας. (N.D.) Διεθνής επικοινωνία. <https://www.kf.vu.lt/en/studies/studies-in-english#acquired-skills> Απόφοιτοι της Γαλλίας. (N.D.). Απασχόληση στη Γαλλία: περισσότερες από 3 εκατομμύρια διαθέσιμες θέσεις εργασίας το 2023.

<https://www.francealumni.fr/es/noticias/employment-in-france-more-than-3-million-jobs-available-in-2023-8429>

Γαλλικό πλαίσιο πολιτικών για τη νεολαία. (N.D.) <https://www.jeunes.gouv.fr/french-youth-policies-framework-1923>

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. (2022). Παγκόσμιες τάσεις απασχόλησης των νέων. https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

Εγγυήσεις για τη νεολαία. (N.D.). <https://www.jaunimogarantijos.lt/lt>

Υπηρεσία Νεολαίας. (N.D.). <https://jra.lt/>

Karjeras. (N.D.). <https://karjerastau.lt/>

Ένωση Οργανώσεων Νεολαίας Klaipėda "Apskritasis stalias" (KLAS). (N.D.). Σχετικά με εμάς. <https://klas.lt/apie-mus/>

Δήμος Klaipėda. (2023). Πρωτοβουλίες και προγράμματα για τη νεολαία. <https://www.klaipeda.lt/lt/gyventojams/jaunimas/jaunimo-iniciatyvos-ir-programos-projektai/11394/>

Kursuok. (N.D.). <https://kursuok.lt/>

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2023). Key Figures Europe 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/17706595/KS-EI-23-001-EN-N.pdf/5df7a393-8461-9270-7eaa-91a4b1c2acc6?version=4.0&t=1707831012194>

Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας. (N.D.). <https://socmin.lrv.lt/lt/>

Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας. (2024). Ενθάρρυνση της απασχόλησης των νέων. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-rinkos-politika/jaunimo-uzimtumo-skatinimas/>

Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας. (N.D.). Απασχόληση των νέων. <https://socmin.lrv.lt/en/activities/labour-and-employment/employment-and-labour-market/youth-employment/>

iLibrary του ΟΟΣΑ. Κεντρική βάση γνώσεων της εμπειρογνομosύνης του ΟΟΣΑ. (N.D.). Εξοπλισμός των νέων στη Λιθουανία με δεξιότητες για την εργασία και τη ζωή. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b2ee1f28-en/index.html?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2Fb2ee1f28-en>

Πύλη επίσημων στατιστικών στοιχείων. (N.D.). <https://osp.stat.gov.lt/pradinis>

Τμήμα Έρευνας Statista. (2024, 11 Μαρτίου). Μέσος καθαρός μισθός στη Γαλλία το 2021, ανά κοινωνικο-επαγγελματική κατηγορία και φύλο. <https://www.statista.com/aboutus/our-research-commitment>

Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Διπλών Σπουδών. (N.D.). Συμμαχία. <https://eu4dual.education/alliance/>

Η ακαδημία της γνώσης. (N.D.). Μάθημα επικοινωνιακών δεξιοτήτων - Λιθουανία. <https://www.theknowledgeacademy.com/lt/courses/communication-skills-training/>

Urnov, H. (2023, 15 Νοεμβρίου). Τι μπορεί να σημαίνουν τα ποσοστά πληθωρισμού και ανεργίας της Γαλλίας για την Ευρώπη. Euronews. <https://www.euronews.com/business/2023/11/15/what-frances-inflation-and-unemployment-rates-could-mean-for-europe>

Πανεπιστήμιο Vytauto Didžiojo. (N.D.) Εισαγωγή στις σπουδές δημόσιας επικοινωνίας. <https://www.vdu.lt/lt/study/subject/5386/>

Σχετικά με τη Maersk. (2024, 03). Ανακτήθηκε από Maersk: <https://www.maersk.com/about>



- Coop Δανία, Σχετικά με την Coop. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://info.coop.dk/koncernen/about-coop/>
- Coop Denmark, Ετήσια έκθεση 2021 (στα δανικά). (2024, 01). Ανακτήθηκε από https://info.coop.dk/media/1886/coop_amba-aarsrapport-2021.pdf
- Danish Shipping, Nyt trainee hold slår nyt rekord. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://danishshipping.dk/pressemeddelser/2023/nyt-trainee-hold-slaar-rekord/>
- EACEA, Τρέχουσες συζητήσεις και μεταρρυθμίσεις. (2024, 03 27). Ανακτήθηκε από YouthWiki Denmark, Ευρωπαϊκή Επιτροπή: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/311-current-debates-and-reforms>.
- EACEA, Δανία, Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>.
- Eurostat, Απασχόληση και δραστηριότητα κατά φύλο και ηλικία. (2024, 01). Ανακτήθηκε από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_q_custom_9452104/default/table?lang=en
- Eurostat, Μεταβολή του πληθυσμού. (2024, 01). Ανακτήθηκε από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_GIND_custom_7680622/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=edacacb0-acad-4876-859f-9549d766826b
- Eurostat, Ανεργία κατά φύλο και ηλικία. (2024, 01). Ανακτήθηκε από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M_custom_9452285/default/table?lang=en
- Eurostat, Ανεργία ανά φύλο και ηλικία, εύρος 16-30. (2024, 01). Ανακτήθηκε από https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_q_custom_9451887/default/table?lang=en
- HK, Καλή τύχη με την εργασία. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://www.hk.dk/karriere/jobsoegningen/gode-raad-til-jobsamtalen>
- HK, Onlinekurser. (2024, 01). Ανακτήθηκε από https://www.hk.dk/onlinekurser?_gl=1*1kkv9br*_up*MQ..*_ga*MTlwMzE2ODQyNi4xNzA2MTA4NjEY*_ga_G0Z0D516FR*MTcwNjEwODYxMi4xLjAuMTcwNjEwODYxMi4wLjAuMA..#I1412BD44DC8F416AAE8A7DBA43D0F964
- Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. (2024, 03 27). Ανακτήθηκε από YouthWiki Denmark, Ευρωπαϊκή Επιτροπή: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>
- Jobcenter Κοπεγχάγης, τμήμα νεολαίας, διεύθυνση επικοινωνίας. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/kobenhavn-ungecentret>
- Jobcenter København, Din fremtoning til jobsamtalen. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/din-fremtoning-til-jobsamtalen>.
- Jobcenter København, Επικοινωνία. (2024). Ανακτήθηκε από Jobcenter København: <https://www.kk.dk/om-kommunen/kontakt/jobcenter-kobenhavn-og-ydelsesservice/jobcenter-kobenhavn>.
- Jobcenter København, Typiske spørgsmål til jobsamtalen. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/typiske-spoergsmaal-til-jobsamtalen>
- MA-Kasse, har du overvejet kunstig intelligens og ChatGPT. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://ma-kasse.dk/job-karriere/har-du-overvejet-kunstig-intelligens-og-chatgpt/>
- MA-Kasse, Jobsamtalen. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://ma-kasse.dk/job-karriere/jobsamtalen/>



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΟΟΣΑ. (2024, 04 29). Δείκτης Καλύτερης Ζωής, Δανία. Ανακτήθηκε από Better Life Index: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/denmark/>

ΟΟΣΑ, Ηλικιακό μισθολογικό χάσμα. (2024, 01). Ανακτήθηκε από https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AGE_GAP

ΟΟΣΑ, Μέσος μισθός. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm#indicator-chart>

ΟΟΣΑ, Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>

OECD, Job Quality by age and sex. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ#>

Pihl, M. D. (2024, 01). *Altinget Uddannelse, άρθρο γνώμης*. Ανακτήθηκε από <https://www.altinget.dk/uddannelse/artikel/ae-en-praktisk-dagligdag-i-virksomhederne-skal-sikre-uddannelse-til-flere-unge>

Δανικός οργανισμός για την αγορά εργασίας και τις προσλήψεις. (2024, 01). Ανακτήθηκε από About the agency: <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/>

Ο δανικός οργανισμός για την αγορά εργασίας και τις προσλήψεις, ενεργά μέτρα πολιτικής για την αγορά εργασίας. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/>

Ο δανικός οργανισμός για την αγορά εργασίας και τις προσλήψεις, μέτρα που απευθύνονται στους νέους. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/indsatser-til-unge/>

Υπουργείο Απασχόλησης, Δανία. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/>

Τρία, Παγκόσμιος δικτυακός τόπος. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://www.three.com/>

Tre Sουηδία. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://www.tre.se/>

Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København. (n.d.). Ανακτήθηκε από Væksthuset: <https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/>

World Careers, Σχετικά με την εκστρατεία. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://worldcareers.dk/en/about-the-campaign>

World Careers, Ενάντια στο ρεύμα. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://worldcareers.dk/en/against-the-current>

World Careers, Mod strømmen. (2024, 01). Ανακτήθηκε από <https://worldcareers.dk/mod-strommen>



Παραρτήματα

Παράρτημα Ι. Έρευνα για τους νέους που αναζητούν εργασία

Αγαπητέ συμμετέχοντα, σας ευχαριστούμε που βοηθήσατε την ομάδα του προγράμματος VR-ACE να προσδιορίσει τις ανάγκες κατάρτισης και προετοιμασίας των νέων που αναζητούν εργασία, για μια επιτυχημένη συνέντευξη για εργασία.

Τα δεδομένα που συλλέγονται είναι ανώνυμα και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τις ανάγκες του έργου VR-ACE.

Το έργο VR-ACE χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανakλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.

1. Ηλικία:
2. Εκπαίδευση:
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Πτυχίο Πανεπιστημίου, Μεταπτυχιακές σπουδές

Επιλέξτε την απάντηση που ταιριάζει καλύτερα στην περίπτωσή σας:

3. Έχω λάβει μέρος σε συνέντευξη για δουλειά:

1-2 φορές 3-4 φορές Περισσότερες από 5 φορές

4. Έχω εργαστεί στο παρελθόν, αλλά τώρα είμαι άνεργος Ναι Όχι
5. Δεν έχω εργαστεί ποτέ στο παρελθόν
6. Αναζητώ εργασία στέλνοντας το βιογραφικό μου στο παρελθόν:

3-6 μήνες/ 7 μήνες/ - 1 έτος /Πάνω από ένα έτος

7. Έχω αναζητήσει εργασία με διαφορετική μέθοδο (αναφέρετε τον τρόπο)

.....

Σε επταβάθμια κλίμακα, δηλώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις:

(1 Συμφωνώ απόλυτα - 2 Συμφωνώ αρκετά - 3 Συμφωνώ - 4 Δεν συμφωνώ απόλυτα - 5 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ - 6 Δεν συμφωνώ - 7 Διαφωνώ απόλυτα)

8. Είμαι εξοικειωμένος και μπορώ να χρησιμοποιήσω στην πράξη τα εξής:

- Ενεργητική ακρόαση (1-7)
- Αποτελεσματική λεκτική επικοινωνία (Εκφράζομαι με σαφήνεια μέσω του προφορικού λόγου) (1-7)
- Αποτελεσματική γραπτή επικοινωνία (Εκφράζομαι με σαφήνεια μέσω γραπτών κειμένων) (1-7)
- Αποτελεσματική οπτική επικοινωνία (δημιουργία οπτικών παρουσιάσεων) (1-7)
- Φιλικότητα και κοινωνική συμπεριφορά (1-7)
- Αυτοπεποίθηση (1-7)
- Ένταση και τόνος φωνής (1-7)
- Ενσυναίσθηση (1-7)
- Σεβασμός (1-7)
- Μη λεκτικές ενδείξεις (στάση του σώματος, γνώση του πότε πρέπει να καθίσετε ή να σηκωθείτε σε μια συνέντευξη).



Παρακαλώ βαθμολογήστε τις ακόλουθες δεξιότητες σας ως προς τη δυσκολία τους, σε κλίμακα 1-7

1= Πολύ εύκολο, είμαι πολύ καλός σε αυτό

2= Αρκετά εύκολο

3 = Εύκολο

4 = Ούτε εύκολο, ούτε δύσκολο

5 = Δύσκολο

6= Πολύ Δύσκολο

7= Πάρα πολύ δύσκολο

- Ενεργητική ακρόαση
- Αποτελεσματική λεκτική επικοινωνία (Εκφράζομαι με σαφήνεια μέσω προφορικού λόγου)
- Αποτελεσματική γραπτή επικοινωνία (να εκφράζομαι με σαφήνεια μέσω γραπτών κειμένων)
- Αποτελεσματική οπτική επικοινωνία (δημιουργία παρουσιάσεων)
- Φιλικότητα και κοινωνική συμπεριφορά
- Αυτοπεποίθηση
- Ένταση και τόνος φωνής
- Ενσυναίσθηση
- Σεβασμός
- Μη λεκτικές ενδείξεις (στάση του σώματος, γνώση του πότε πρέπει να καθίσετε ή να σηκωθείτε σε μια συνέντευξη).

Σε επταβάθμια κλίμακα, δηλώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις (1 Συμφωνώ απόλυτα - 2 Συμφωνώ αρκετά - 3 Συμφωνώ - 4 Δεν συμφωνώ αρκετά - 5 Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ - 6 Δεν συμφωνώ - 7 Διαφωνώ απόλυτα):

- Αναζητώ ευκαιρίες να παρατηρώ τους καλούς επικοινωνιολόγους γύρω μου
- Ζήτησα από στενό φίλο ή συνάδελφο εποικοδομητικά σχόλια
- Εξασκώμαι στη βελτίωση των ικανοτήτων επικοινωνίας
- Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια ή μαθήματα επικοινωνιακών δεξιοτήτων
- Αναζητώ ευκαιρίες για καλύτερη επικοινωνία
- Δυσκολεύομαι να επικοινωνήσω με άτομα που δεν γνωρίζω καλά
- Αισθάνομαι αγχωμένος πριν από μια συνέντευξη
- Αισθάνομαι αγχωμένος κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης
- Δυσκολεύομαι να έχω οπτική επαφή κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης
- Δυσκολεύομαι να ηρεμήσω και να νιώσω χαλαρός
- Μου αρέσει να συνεργάζομαι με άλλους
- Μπορώ να προσαρμοστώ σε νέα περιβάλλοντα ή καταστάσεις
- Γνωρίζω τις δυνάμεις και τις αδυναμίες μου ως άτομο
- Ξέρω πώς να γράφω ένα καλό βιογραφικό σημείωμα.
- Ξέρω πώς να επιλέγω εταιρείες και οργανισμούς για να στείλω το βιογραφικό μου σημείωμα.
- Δεν με πειράζει να λαμβάνω ανατροφοδότηση κατά τη διάρκεια ή μετά από μια συνέντευξη
- Ξέρω πώς να συμμετέχω σε μια διαδικτυακή συνέντευξη
- Μου αρέσει να παρακολουθώ διαδικτυακά εργαστήρια ή μαθήματα
- Έχω χρησιμοποιήσει εφαρμογές εικονικής πραγματικότητας
- Μου αρέσει να χρησιμοποιώ εφαρμογές εικονικής πραγματικότητας
- Μου αρέσει να παρακολουθώ μαθήματα που γίνονται αυτοπροσώπως
- Μου αρέσει να παρακολουθώ βίντεο για να μάθω κάτι νέο
- Μου αρέσει να διαβάζω κείμενα όταν προσπαθώ να μάθω κάτι καινούργιο
- Μου αρέσει να μαθαίνω μέσω ασκήσεων και κουίζ



Το πιο δύσκολο κομμάτι της εύρεσης εργασίας είναι το

Το πιο δύσκολο μέρος της συνέντευξης είναι.....





Παράρτημα II. Έρευνα για τους εργαζομένους στον τομέα της νεολαίας

Αγαπητέ συμμετέχοντα, σας ευχαριστούμε που βοηθάτε την ομάδα του προγράμματος VR-ACE να προσδιορίσει τις ανάγκες κατάρτισης και προετοιμασίας των νέων που αναζητούν εργασία για μια επιτυχημένη συνέντευξη, καθώς και τον ρόλο σας ως εργαζόμενου σε θέματα νεολαίας στην υποστήριξη αυτών των αναγκών.

Τα δεδομένα που συλλέγονται είναι ανώνυμα και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τις ανάγκες του έργου VR-ACE.

Το έργο VR-ACE χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.

1. Εκπαίδευση:
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Πτυχίο Πανεπιστημίου, Μεταπτυχιακές σπουδές
2. Οργανισμός (όνομα και διεύθυνση)
3. Τομέας δραστηριότητας της οργάνωσης

Επιλέξτε την απάντηση που ταιριάζει καλύτερα στην περίπτωσή σας:

Εργάζομαι με νέους για:

1-2 χρόνια/ 3-5 χρόνια/ Περισσότερα από 5 χρόνια

Έχω εκπαιδευτεί να προετοιμάζω τους νέους να διαχειριστούν τη σταδιοδρομία τους / να βρουν εργασία

Ναι /Όχι

Εάν ναι, διευκρινίστε από ποιον οργανισμό, τον τίτλο και τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης:

.....

Αξιολογήστε τις ακόλουθες δεξιότητες ως προς την εξοικείωσή σας με αυτές σε κλίμακα 1-7

(1= Το γνωρίζω πολύ καλά και μπορώ να υποστηρίξω/εκπαιδεύσω άλλους
2= Το γνωρίζω καλά, αλλά δεν είμαι αρκετά εξοικειωμένος με τον τρόπο υποστήριξης/εκπαίδευσης των άλλων

3 = Δεν το γνωρίζω τόσο καλά

4 = Έχω μόνο μια γενική ιδέα γι' αυτό

5 = Γνωρίζω κάποια πράγματα σχετικά με αυτό

6= Δεν το γνωρίζω τόσο καλά

7= Δεν το γνωρίζω καθόλου)

- Ενεργητική ακρόαση
- Αποτελεσματική λεκτική επικοινωνία (Εκφράζομαι με σαφήνεια μέσω προφορικού λόγου)
- Αποτελεσματική γραπτή επικοινωνία (να εκφράζομαι με σαφήνεια μέσω γραπτών κειμένων)
- Αποτελεσματική οπτική επικοινωνία (δημιουργία παρουσιάσεων)
- Φιλικότητα και κοινωνική συμπεριφορά
- Αυτοπεποίθηση
- Ένταση και τόνος φωνής
- Ενσυναίσθηση
- Σεβασμός



Σε μια επταβάθμια κλίμακα, παρακαλείστε να δηλώσετε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις (1 σημαίνει ότι συμφωνείτε απόλυτα, 7 σημαίνει ότι διαφωνείτε απόλυτα):

Μπορώ να καθοδηγήσω και να υποστηρίξω τους νέους σχετικά με:

- Προετοιμασία βιογραφικού σημειώματος.
- Επιλογή εταιρειών και οργανισμών για την αποστολή του βιογραφικού τους σημειώματος.
- Λήψη επικοινωνιακής ανατροφοδότησης
- Βελτίωση των δεξιοτήτων προφορικής επικοινωνίας
- Βελτίωση των δεξιοτήτων γραπτής επικοινωνίας
- Βελτίωση των δεξιοτήτων μη λεκτικής επικοινωνίας
- Βελτίωση της αυτογνωσίας τους
- Να βελτιώσουν τους τρόπους με τους οποίους αντιμετωπίζουν αγχωτικές καταστάσεις
- Να εξασκηθούν στην ηρεμία και τη χαλάρωση
- Βελτίωση της προσαρμοστικότητάς τους σε νέες καταστάσεις
- Προετοιμασία για προσωπική συνέντευξη
- Προετοιμασία για μια διαδικτυακή συνέντευξη
- Πώς να χρησιμοποιούν εφαρμογές εικονικής πραγματικότητας
- Να συνειδητοποιήσουν τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους ως άτομα

Σε επταβάθμια κλίμακα, δηλώστε το βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις (1 σημαίνει ότι συμφωνείτε απόλυτα, 7 σημαίνει ότι διαφωνείτε απόλυτα):

- Έχω χρησιμοποιήσει εφαρμογές εικονικής πραγματικότητας και μου αρέσουν
- Μου αρέσει να συμμετέχω
- σε μαθήματα που γίνονται αυτοπροσώπως
- Μου αρέσει να παρακολουθώ βίντεο όταν προσπαθώ να μάθω κάτι νέο
- Μου αρέσει να διαβάζω κείμενα όταν προσπαθώ να μάθω κάτι καινούργιο
- Μου αρέσει να μαθαίνω μέσω ασκήσεων και κουίζ

Αξιολογήστε το ενδιαφέρον σας για την εκμάθηση καθεμιάς από τις ακόλουθες δεξιότητες και ικανότητες σε κλίμακα 1-7 (1=ενδιαφέρεται απόλυτα, 7=δεν ενδιαφέρεται καθόλου):

- Προφορική επικοινωνία
- Γραπτή επικοινωνία
- Μη λεκτική επικοινωνία
- Αυτοπαρουσίαση
- Προσαρμοστικότητα
- Ενσυναίσθηση
- Συμμετοχικότητα
- Αυτογνωσία
- Αυτοπεποίθηση
- Δημιουργία ενός προγράμματος καθοδήγησης
- Προώθηση της αυτοανάπτυξης
- Ενσυνειδητότητα
- Κίνητρα
- Δέσμευση
- Αφήγηση ιστοριών
- Θετικότητα

Ανοιχτές ερωτήσεις:

Το πιο δύσκολο μέρος της προετοιμασίας των νέων που αναζητούν εργασία για να παραστούν σε μια συνέντευξη είναι το

Αυτό που θα εκτιμούσα κυρίως σε ένα μάθημα σχετικά με την υποστήριξη των νέων που αναζητούν εργασία είναι το(α) εξής θέμα(τα)



