

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ**

**ΚΥΡΙΑΚΗ ΒΟΥΡΓΟΥ Α.Μ. 11573
ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΜΙΧΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΙΡΗ**

ΠΑΤΡΑ 2016

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Αντικείμενο μελέτης της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι οι κοινωνικές δεξιότητες των ανέργων και η αξιολόγησή τους. Πλέον, εύκολα διαπιστώνει κανείς ότι η ανεργία είναι ένα από τα βασικότερα κοινωνικό-οικονομικά προβλήματα που μαστίζουν την χώρα μας.

Το φαινόμενο της ανεργίας εντοπίζεται σε όλες τις ηλικίες ανεξαρτήτου φύλου και μορφωτικού επιπέδου.

Οι άνεργοι στο σύνολο τους, καλούνται να αναπτύξουν νέες δεξιότητες ή ακόμα και να επεκτείνουν τις γνώσεις τους σε αυτές που ήδη γνωρίζουν. Σκοπός αυτής της διαδικασίας είναι όλοι αυτοί κάποια στιγμή να καταφέρουν να ξαναεργαστούν ανταποκρινόμενοι στις απαιτήσεις της σημερινής κοινωνίας.

Ο σημαντικότερος λόγος επιλογής του συγκεκριμένου θέματος είναι ότι η ανεργία αποτελεί ένα μεγάλο πρόβλημα για το μεγαλύτερο ποσοστό του πληθυσμού. Η μελέτη της ανεργίας σε συνδιασμό με τις λεγόμενες κοινωνικές δεξιότητες, μπορεί να οδηγήσει σε μια καλύτερη αντιμετώπιση της κατάστασης που επικρατεί, έχοντας ως στόχο να καλυφθούν περισσότερες θέσεις εργασίας.

Το κράτος καλείται να αντιμετωπίσει το εν λόγω φαινόμενο που έχει δημιουργηθεί εξαιτίας της οικονομικής κρίσης προωθώντας προγράμματα για ανέργους με την συγχρηματοδότηση του ΕΣΠΑ (Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς) για την απορρόφηση τους στον εργασιακό τομέα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ανεργία αδιαμφισβήτητα είναι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει η χώρα μας λόγω κρίσης. Τα αίτια είναι πολλά και διαφορετικά αλλά έχουν κοινό αποτέλεσμα, όλο και περισσότεροι να μένουν εκτός του εργασιακού χώρου. Οι επιπτώσεις της, διακρίνονται σε όλους τους ανθρώπους και γενικότερα στο κράτος με τον δείκτη της ανεργίας να αυξάνεται συνεχώς. Με διάφορα μέτρα και προγράμματα από το κράτος οι άνεργοι μπορούν να διεκδικήσουν εκ νέου μια θέση εργασίας.

Οι δεξιότητες αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής μας. Τις μαθαίνουμε από την παιδική μας ηλικία και έπειτα καλούμαστε να τις εξελίξουμε. Υπάρχουν διάφορα είδη δεξιοτήτων όπως είναι οι δεξιότητες κλειδιά, δεξιότητες ζωής, οι κοινωνικές δεξιότητες και πολλές ακόμα. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι εργοδότες πλέον αποζητούν συγκεκριμένες δεξιότητες από τους υπαλλήλους τους. Οι θέσεις είναι περιορισμένες με σκοπό να ψάχνουν αυτούς που θα ανταποκρίνονται καλύτερα στα σημερινά δεδομένα.

Οι κοινωνικές δεξιότητες είναι ίσως και οι σημαντικότερες στον χώρο της εργασίας. Οποιοσδήποτε μπορεί να τις αναπτύξει και να αποκτήσει περισσότερες γνώσεις αξιοποιώντας ότι έχει μάθει για την απόκτηση εργασίας. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι εργοδότες ξεχωρίζουν κάποιες συγκεκριμένες δεξιότητες και απαιτούν να τις ενστερνιστούν οι υπάλληλοι τους ή οι μελλοντικοί υπάλληλοι. Έτσι λοιπόν, η ανάπτυξη και η εκμάθηση κοινωνικών δεξιοτήτων είναι αυτό που θα βοηθήσει τους ανέργους να ενταχθούν στο δυναμικό της εργασίας. Σημαντικό επίσης είναι, ότι μέσα από την εκτίμηση των κοινωνικών δεξιοτήτων οδηγούμαστε και σε καλύτερες και περισσότερες δυνατότητες στην δουλειά μας.

Τέλος, η ψυχολογία εμπλέκεται σημαντικά στην απόκτηση και στην διατήρηση μιας θέσης εργασίας. Ο καθένας αντιλαμβάνεται διαφορετικά τις δυνατότητες του, έχοντας διαφορετική αυτοπεποίθηση. Ο κάθε άνθρωπος, αποτελεί ξεχωριστή οντότητα και έτσι πρέπει να αντιμετωπίζεται και στον χώρο εργασίας του. Σημαντικό λοιπόν στοιχείο της ανεργίας, είναι και η ψυχολογία ή τα συναισθήματα του κάθε άνεργου. Η καλή επικοινωνία επίσης, βοηθάει στην οικοδόμηση σωστών σχέσεων μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου, έχοντας σχηματιστεί μια εικόνα μέσα από την συνέντευξη επιλογής.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: Ανεργία, δεξιότητες, κοινωνικές δεξιότητες, ψυχολογία, επάγγελμα

ABSTRACT

The unemployment uncontradictable is one of the biggest problems that our country faces because of the crisis. The reasons are many and different but they have one common result that more and more people will be out of the labour market. The effects are distinguished in every single one and generally in the state with the indicator of unemployment continuously rising. With various metres and programs from the state the unemployed can claim once again a place for them to work.

Skills are an integral part of our lives. We can learn them from our childhood and then we have to evolve them. There are different kinds of skills such as key skills, life skills, social skills and many more. Noteworthy is the fact that most employers seeking specific skills of their employees. Jobs are limited and employers want those who will best deal with the current situation.

Social skills are perhaps the most important factor in the workplace. Anyone can develop them and gain more knowledge using them to own a job. As mentioned previously, employers stand some specific skills and require them from their employees or prospective employees. Thus, growth and learning social skills are what will help the unemployed to join the labor force. It is also important that through the assessment of social skills we may lead to better and more features in our work.

Finally, psychology is significantly involved in obtaining and keeping a job. Every single person understands his possibilities in a different way from another, while having his own confidence. Every human is a separate entity and should be treated like this in his workplace. Psychology and our feelings are one of the most important elements of unemployment. Good communication also helps us build proper relations between an employer and an employee, having an impression through the selection interview.

KEY WORDS: Unemployment, Skills, Social skills, Psychology, Workplace

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT	4
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΑΝΕΡΓΙΑ	9
➤ Ορισμός ανεργίας	9
➤ Είδη ανεργίας	9
➤ Αίτια ανεργίας	10
➤ Επιπτώσεις ανεργίας.....	11
➤ Πολιτικές ενάντια στην ανεργία.....	11
➤ Επιδοτήσεις Απασχόλησης	11
➤ Πολιτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	12
➤ Γενικός δείκτης ανεργίας	13
➤ Ποσοστά ανεργίας για την Ελλάδα	15
➤ Ποσοστά της Ανεργίας Κατά Φύλο και Ηλικία	16
➤ Ποσοστά της Ανεργίας Κατά Φύλο και Εκπαίδευση για την Ελλάδα	17
➤ Ποσοστά της Ανεργίας Κατά Περιφερειακές Ενότητες	19
➤ Ανεργία των νέων	23
➤ Υπηρεσίες πληροφόρησης, καθοδήγησης και αξιολόγησης ανέργων.....	24
➤ Στοιχεία που προκύπτουν έπειτα από έρευνα σε υπηρεσίες πληροφόρησης και καθοδήγησης των ανέργων	24
➤ Πρότυπο-μοντέλο απονομής υπηρεσιών.....	24
➤ Απασχολησιμότητα και ψηφιακές δεξιότητες.....	25
➤ Ανεργία και απασχολησιμότητα.....	25
➤ Ψηφιακές δεξιότητες, απασχόληση και ανταγωνιστικότητα.....	25
➤ Απασχόληση στον τομέα της Πληροφορικής και των Τεχνολογιών.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	27
➤ Ορισμός δεξιοτήτων	27
➤ Χαρακτηριστικά δεξιοτήτων.....	27
➤ Δεξιότητες κλειδιά	27
➤ Αποσαφήνιση του Όρου Δεξιότητες Κλειδιά	28
➤ Κατηγορίες Δεξιοτήτων Κλειδιών	28
➤ Δεξιότητες Σχετιζόμενες με την Αγορά Εργασίας.....	29
➤ Δεξιότητες και θέσεις εργασίας	30
➤ Κρίση και εκμάθηση νέων δεξιοτήτων.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ.....	31
➤ Ορισμός κοινωνικών δεξιοτήτων	31
➤ Εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου κοινωνικές δεξιότητες.....	32
➤ Η σπουδαιότητα και η μάθηση κοινωνικών δεξιοτήτων	32
➤ Γενικά Στοιχεία Κοινωνικών Δεξιοτήτων	33
➤ Ανάλυση Ορισμένων Κοινωνικών Δεξιοτήτων	33
➤ Μάθηση Κοινωνικών Δεξιοτήτων	34
➤ Αξιολόγηση κοινωνικών δεξιοτήτων σχετιζόμενες με την αγορά εργασίας	35

➤ Έμφαση στην «πραγματική» εργασία.....	35
➤ Αξιολόγηση και κατάρτιση για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας.....	35
➤ <i>Οι σημαντικότερες για τους εργοδότες.....</i>	36
➤ Σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων για τους εργοδότες.....	36
➤ Οι Επικρατέστερες Δεξιότητες Σύμφωνα με τους Εργοδότες.....	36
➤ <i>Λόγοι που απαιτούν την ανάπτυξη και την απόκτηση κοινωνικών δεξιοτήτων.....</i>	38
➤ <i>Εκτίμηση των κοινωνικών δεξιοτήτων για καλύτερες δυνατότητες.....</i>	38
➤ <i>Δεξιότητες ζωής.....</i>	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ.....	40
➤ <i>Δεξιότητες και ικανότητες.....</i>	40
➤ <i>Ικανότητες.....</i>	41
➤ <i>Προσόντα.....</i>	43
➤ <i>Αξιοποίηση Προσόντων σχετιζόμενα με την Αγορά Εργασίας.....</i>	43
➤ <i>Συναισθηματική νοημοσύνη- συναισθηματική ικανότητα.....</i>	44
➤ <i>Ορισμός Συναισθηματικής Νοημοσύνης.....</i>	44
➤ <i>Το μοντέλο των συναισθηματικών ικανοτήτων (σύμφωνα με τον Daniel Goleman,2011).....</i>	44
➤ <i>Επιχειρησιακή ψυχολογία.....</i>	46
➤ <i>Το άτομο σε αναλογία με τον εαυτό του.....</i>	46
➤ <i>Ολοκληρωμένη προσωπικότητα.....</i>	46
➤ <i>Η κοινωνική αντίληψη.....</i>	47
➤ <i>Άνθρωπος και εργασία.....</i>	47
➤ <i>Επικοινωνία.....</i>	48
➤ <i>Η διαδικασία της επικοινωνίας.....</i>	48
➤ <i>Βασικά στοιχεία για μια καλή επικοινωνία.....</i>	49
➤ <i>Τρόποι συμπεριφοράς ενός ακροατή.....</i>	49
➤ <i>Η ψυχολογία σήμερα.....</i>	50
➤ <i>Επαγγελματικός προσανατολισμός.....</i>	52
➤ <i>Ορισμός Επαγγέλματος.....</i>	52
➤ <i>Εκλογή επαγγέλματος.....</i>	52
➤ <i>Ικανότητα Επαγγέλματος.....</i>	53
➤ <i>Νοητικές ικανότητες: πως επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος.....</i>	53
➤ <i>Η προσωπικότητα του ανθρώπου.....</i>	54
➤ <i>Διαμόρφωση της ανθρώπινης προσωπικότητας.....</i>	54
➤ <i>Συνέντευξη επιλογής.....</i>	56
➤ <i>Παράγοντες που συμβάλλουν στις προτιμήσεις του προσωπικού.....</i>	56
➤ <i>Η διαδικασία επιλογής προσωπικού.....</i>	56
➤ <i>Συνέντευξη επιλογής.....</i>	57
➤ <i>Μορφές συνέντευξης.....</i>	57
➤ <i>Σκοποί συνεντεύξεως.....</i>	58
➤ <i>Συμπεριφορά συνέντευξης – δεξιότητες επικοινωνίας.....</i>	58
➤ <i>Χαρακτηριστικά παραδείγματα δεξιοτήτων επικοινωνίας.....</i>	58
➤ <i>Συμβουλευτική μέθοδος πρακτικής προσέγγισης.....</i>	59
➤ <i>Πρώτη δεξιάτητα : συμπεριφορά προσεκτικής παρακολούθησης.....</i>	60
➤ <i>Δεύτερη δεξιάτητα: ανοιχτή πρόσκληση για συζήτηση.....</i>	61
➤ <i>Τρίτη δεξιάτητα: διευκρίνιση: η στοιχειώδης ενθάρρυνση και η παράφραση.....</i>	61
➤ <i>Τέταρτη δεξιάτητα: αντανάκλαση συναισθημάτων.....</i>	62
➤ <i>Πέμπτη δεξιάτητα: περίληψη.....</i>	62
➤ <i>Έκτη δεξιάτητα: σύνθεση των δεξιοτήτων.....</i>	63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	64
➤ <i>Μεθοδολογία της Δειγματοληπτικής Έρευνας</i>	64
➤ <i>Ερωτηματολόγιο έρευνας</i>	64
➤ <i>Ανάλυση των Οικονομικών Χαρακτηριστικών</i>	65
➤ <i>Ανάλυση των υποθετικών ερωτήσεων σχετικά με τις δεξιότητες και την εργασία</i> 67	
➤ <i>Ανάλυση των ψυχολογικών χαρακτηριστικών</i>	77
➤ <i>Ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών</i>	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	81
➤ <i>Γενικά συμπεράσματα</i>	81
➤ <i>Συμπεράσματα της έρευνας</i>	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	92

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εποχή που διανύουμε συχνό φαινόμενο είναι αυτό της ανεργίας. Κάθε χρόνο όλο και περισσότεροι νέοι μένουν χωρίς δουλειά είτε λόγω κρίσης είτε γιατί είναι ανεπαρκείς για την θέση τους. Στην παρούσα εργασία αντικείμενο μελέτης είναι η ανεργία και οι κοινωνικές δεξιότητες των ανέργων. Παρουσιάζεται το πώς μέσα από τις κοινωνικές δεξιότητες μπορεί κάποιος να ξαναεργαστεί, πως μπορεί να τις εξελίξει ή να τις αναπτύξει.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται το φαινόμενο της ανεργίας στο σύνολο της. Αναφέρονται τα αίτια, οι επιπτώσεις αλλά και τρόποι δράσης απέναντι στο φαινόμενο. Σημαντικό στοιχείο του κεφαλαίου είναι τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας που παρουσιάζονται ανάλογα με το φύλο, την εκπαίδευση αλλά και τις περιφερειακές ενότητες.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται επεξήγηση του όρου δεξιότητες. Αναφέρονται υποκατηγορίες δεξιοτήτων, οι λεγόμενες δεξιότητες κλειδιά και δεξιότητες ζωής. Ακόμα, αναλύονται αυτές που οι εργοδότες κρίνουν απαραίτητες για την πρόσληψη εργαζομένων.

Στο τρίτο κεφάλαιο, παρέχεται ο ορισμός του όρου κοινωνικές δεξιότητες αλλά και η σπουδαιότητά τους. Εμπεριέχονται κάποιες σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες για την αγορά εργασίας, αλλά και ποιες είναι αυτές που τελικά αποζητούν οι εργοδότες. Τέλος, παρουσιάζονται οι λόγοι που κάνουν απαραίτητη την εκμάθηση κοινωνικών δεξιοτήτων αλλά και τρόποι αξιολόγησης τους.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, έμφαση δίνεται στην ψυχολογία και στα διαφορετικά συναισθήματα. Διασαφηνίζεται το πώς η ψυχολογία επηρεάζει το κάθε άτομο να δράσει ή να επικοινωνήσει μέσα στον χώρο της εργασίας του. Τέλος, αναφέρεται ο όρος επάγγελμα και επαγγελματικός προσανατολισμός αλλά και πως η συνέντευξη επιλογής μπορεί να συμβάλλει θετικά στην πρόσληψη των ανέργων (Συμβουλευτικές μεθόδους πρακτικής προσέγγισης) .

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η δειγματοληπτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε άνεργα άτομα. Επεξηγείται το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου, αναλύονται τα αποτελέσματα και γίνεται χρήση διαγραμμάτων και πινάκων για τη σωστή επεξήγηση τους.

Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την συνολική πτυχιακή εργασία αλλά τέλος και τα συμπεράσματα από την έρευνα που προηγήθηκε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΑΝΕΡΓΙΑ

➤ Ορισμός ανεργίας

<< Το σύνολο μιας ομάδας προσώπων που υπάρχουν χωρίς εργασία, είναι διαθέσιμοι να εργαστούν και βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας.>> (Σκουτέλης Γ. , 1996)

Η ανεργία έχει προκύψει στα πλαίσια μιας κοινωνίας λόγω της γενίκευσης της μισθωτής εργασίας ως είδος αμειβόμενης εργασίας. Πολλές συνθήκες έχουν οδηγήσει στην εμφάνιση ανεργίας αλλά για να αντιληφθούμε τον ορισμό της ανεργίας πρέπει να λάβουμε υπόψιν μας τις εξής συνθήκες:

- τον διαχωρισμό ανάμεσα στον χρόνο που εργάζεται κάποιος και στον προσωπικό του χρόνο.
- την εμπορική ανταλλαγή της εργασίας, δηλαδή ότι ο ενδιαφερόμενος προσφέρει τις ικανότητες του έναντι αμοιβής έτσι ώστε να υπάρξει εμπορική συναλλαγή.
- τη γενίκευση της μισθωτής εργασίας, σύμφωνα με την οποία, μόνο αν υπάρχει αμοιβή θεωρείται ότι κάποιος εργάζεται και δεν συγκαταλέγεται στους ανέργους.

Επομένως, με λίγα λόγια μιλάμε για ανεργία όταν δεν υπάρχει κάποιου είδους εργασία ή και αν υπάρχει δεν επιφέρει κάποιο εισόδημα.

Υπάρχουν και οικονομικές θεωρίες που τείνουν να προσεγγίζουν τον ορισμό της ανεργίας ως:

- Φιλελεύθερη κλασική ανεργία: αν βασιστούμε στην άποψη περί προσφοράς και ζήτησης, τότε σύμφωνα με τους υποστηρικτές αυτής της συμφωνίας, η προσφορά σχετίζεται με την λήψη μισθού ενώ η ζήτηση έρχεται σε σύγκρουση με το μισθό. Επομένως, οι φιλελεύθεροι αναζητούν ένα είδος μισθού ο οποίος θα αρμόζει και στις δύο συνιστώσες.
- Κεϋνσιανή ανεργία: οι υποστηρικτές αυτής της θεωρίας, δεν ταυτίζουν την αγορά εργασίας με την αγορά μισθών. Επομένως, πραγματικό αίτιο για την ύπαρξη της ανεργίας είναι κατά την άποψη τους η συνολική ζήτηση. Εφόσον το κόστος εργασίας δεν αποτελεί βασικό αίτιο της ανεργίας, αν κάποια επιχείρηση δεδομένου αυτού του κόστους, προσλάμβανε περισσότερο προσωπικό, αυτό θα γινόταν μόνο αν υπήρχε αύξηση των πωλήσεων. Η λύση λοιπόν έρχεται στην αύξηση της ζήτησης των προϊόντων. Για το λόγο αυτό χρειάζεται και κάποιου είδους κρατική παρέμβαση(νόμος, πτώση επιτοκίων, μείωση φόρων).
- Προσέγγιση του Μαρξ: σύμφωνα με τον Μαρξ, πάντα θα υπάρχει ένας αριθμός ανθρώπων που θα θέλει να εργαστεί. Αυτοί οι άνθρωποι μπορεί να προέρχονται από επιχειρήσεις που δεν λειτουργούν πια ή από μικρές ιδιοκτησίες που δεν ακμάζουν.

Υπάρχουν και πιο σύγχρονες εκδοχές της ανεργίας οι οποίες δεν απορρίπτουν τους παραπάνω τύπους αλλά δέχονται ότι αυτοί μπορεί να συνυπάρχουν.

(Σκουτέλης, 1996)

➤ Είδη ανεργίας

- Ανεργία τριβής: η ανεργία αυτή σχετίζεται με την πλήρη απασχόληση. Επομένως όσο

μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των ατόμων που θέλουν να εισαχθούν στον εργασιακό τομέα , τόσο μεγαλύτερος είναι και ο αριθμός της ανεργίας λόγω του περιορισμένου αριθμού θέσεων εργασίας.

- **Κυκλική ανεργία:** η ανεργία αυτή αυξάνεται όσο η οικονομία δεν εξελίσσεται. Αν δηλαδή κάποιο προϊόν δεν έχει ζήτηση, μειώνεται η παραγωγή και επομένως δεν ανθίζει η οικονομία. Αυτό επιφέρει περαιτέρω συνέπειες όπως απολύσεις, “ κούρεμα μισθών” ή και επιβολή “ λουκέτου” στην επιχείρηση.
- **Τεχνολογική ανεργία:** λόγω αυτής της ανεργίας κάποιοι τομείς της επιχείρησης μπορεί να υστερούν σε σχέση με άλλους. Δηλαδή με την αύξηση των τεχνολογικών μέσων, μια επιχείρηση μπορεί να ξεπεράσει σε πωλήσεις κάποια άλλη, αλλά ταυτόχρονα μπορεί να οδηγηθεί και σε απολύσεις εργατικών χεριών. Η ανεργία αυτή μπορεί να επηρεαστεί και από διάφορες ρυθμίσεις που αφορούν την τιμή ή αξία ενός προϊόντος ή λόγω της υποκατάστασης της ανεργίας από τα ανώτερα στελέχη.

Άλλα είδη ανεργίας μπορεί να είναι οι ελεύθερες ανταλλαγές, η διεθνοποίηση και ο ανταγωνισμός. (Σκουτέλης Γ., 1996)

➤ **Αίτια ανεργίας**

- **Ποσοτικές μεταβολές στην αγορά εργασίας:**
Πολλοί υποστηρίζουν ότι η ανεργία αυξήθηκε λόγω της αύξησης του πληθυσμού ή λόγω του μεταναστευτικού κινήματος. Η άποψη αυτή δεν είναι αποδεκτή από όλους εφόσον πολλοί δεν δέχονται ότι η ανεργία βασίζεται μόνο σε μια διαφορά μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης. Επομένως, δεν δέχονται ότι η αύξηση του πληθυσμού μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση της ανεργίας εφόσον οι άνθρωποι πάντα θα αποτελούν μια παραγωγική πηγή.
- **Ποιοτικές μεταβολές στην προσφορά εργασίας:**
Η ερμηνεία αυτή σχετίζεται με την παραπάνω, δίνοντας όμως έμφαση σε ποιοτικούς παράγοντες. Έτσι, σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση η ανεργία μπορεί να οφείλεται στη μη ενσωμάτωση της εξειδίκευσης των ανέργων στις ανάγκες της οικονομίας ή άλλοτε μπορεί να επηρεάζεται από τον τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς των ανέργων.
- **Ανεργία λόγω έλλειψης προσαρμοστικότητας:**
Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή η έλλειψη εξειδίκευσης και γνώσεων, θα εξηγούσε την δημιουργία της ανεργίας. Άρα , η εκπαίδευση θεωρείται απαραίτητη συνιστώσα για την αποφυγή της ανεργίας. Από την άλλη, η έντονη κινητικότητα, απαιτεί αυξημένο χρόνο για να κινηθεί κάποιος ανάμεσα σε δύο είδη εργασίας.
- **Ηθελημένη ανεργία:**
Η ανεργία σχετίζεται με τις ατομικές στρατηγικές αναζήτησης εργασίας. Δηλαδή, κάποιος που αναζητεί εργασία δεν είναι πλήρως πληροφορημένος για το είδος της εργασίας που επιθυμεί να αναλάβει. Χρειάζεται περαιτέρω πληροφόρηση η οποία όμως απαιτεί χρόνο. Η ανεργία με βάση αυτή την προσέγγιση, θα οφειλόταν στην απόφαση του καθενός για το αν επιθυμεί να ενημερωθεί πλήρως για τα καθήκοντα που πρέπει να αναλάβει ή όχι.
- **Τεχνολογία:**
Κάποιοι υποστηρίζουν ότι η αύξηση της τεχνολογίας ευθύνεται για τη μείωση εργατικών χεριών και συνεπώς για την αύξηση της ανεργίας. Άλλοι πάλι υποστηρίζουν ότι ναι μεν η τεχνολογία μπορεί να καλύπτει κάποιες θέσεις εργασίας,

άλλα ταυτόχρονα δημιουργεί και νέους κλάδους. Άρα, για να υπάρχει προσφορά εργασίας, είναι απαραίτητο η επιχείρηση και το εργατικό δυναμικό να ενημερώνεται και να εκπαιδεύεται έτσι ώστε να είναι συμβατό με τις νέες επιταγές της επιχείρησης. (Σκουτέλης Γ., 1996)

➤ **Επιπτώσεις ανεργίας**

Η ανεργία βιώνεται καθημερινά ως ένα τραυματικό στάδιο από τους ανέργους που μπορεί να επηρεάσει το σύνολο της ζωής τους σε όλους τους τομείς και να τους δημιουργήσει αισθήματα ντροπής, αγωνίας, θλίψης, οργής, απόγνωσης και απογοήτευσης. Η ανεργία σχετίζεται με την απώλεια μιας κατάστασης και η απόλυση βιώνεται ως αποκλεισμός του ανθρώπου από την παραγωγική εργασία. Ταυτόχρονα, οι άνεργοι αποκλείονται και από το κοινωνικό πλαίσιο. Η όλη διαδικασία αντιμετωπίζεται ως διαδικασία απαξίωσης. Η ανεργία δεν αποτελεί ελεύθερο χρόνο αλλά κενό χρόνο στην ζωή του ανθρώπου. Ο άνεργος οδηγείται στην πλήξη και στην ανία, στο άγχος για το αύριο και δεν είναι επομένως σε θέση να καλύψει το χρόνο του με άλλου είδους δραστηριότητες.

Οι συνέπειες της ανεργίας στην ζωή του ανθρώπου, μπορούν να εντοπιστούν σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του και σε όλους τους τομείς όπως εντός της οικογενείας ή εντός των εργασιακών σχέσεων. Ο άνεργος, μπορεί να απομακρυνθεί από τους παλιούς του συναδέλφους φοβούμενος μήπως δεχτεί τον οίκτο και την συμπόνια τους ή λόγω ντροπής να ζητήσει την βοήθεια τους. Η ανεργία επίσης, μπορεί να οδηγήσει και στην φτώχεια αλλά και σε προβλήματα υγείας εφόσον το ανοσοποιητικό σύστημα του ανέργου είναι πιο αδύναμο λόγω του στρες, του άγχους, της έλλειψης ύπνου ή λόγω καταχρήσεων όπως το αλκοόλ και το κάπνισμα. Η ανεργία αυξάνει και τις κοινωνικές ανισότητες. Θεωρείται λοιπόν, ότι ο άνεργος που ήταν εργασιακά καταξιωμένος και έχει εκπαιδευτεί στο έπακρο θα μπορέσει να αντιμετωπίσει πιο δυναμικά μια ενδεχόμενη απόλυση. (Σκουτέλης Γ., 1996)

➤ **Πολιτικές ενάντια στην ανεργία**

Ο πρωτεύον στόχος για την αντιμετώπιση της ανεργίας, είναι η καλύτερευση της αγοράς εργασίας αυξάνοντας την προσαρμογή των ανθρώπων. Έτσι έχουν δημιουργηθεί δύο παράγοντες γι' αυτό τον σκοπό:

- επιδοτήσεις απασχόλησης
- πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης

➤ **Επιδοτήσεις Απασχόλησης**

Επιδοτήσεις απασχόλησης θεωρούνται οι εξής:

- Αυτές που έχουν ως στόχο να αποφευχθεί η κατάργηση των θέσεων εργασίας. Ο δημόσιος τομέας δηλαδή, θα πρέπει να προσφέρει προσωρινή εργασία ή να παρέχει κάποιου είδους βοήθεια σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες. Έτσι, θα διακόπτεται η κατάργηση θέσεων εργασίας.

- Αυτές που έχουν ως στόχο την δημιουργία νέων εργασιακών σχέσεων. Ταυτίζονται με φορολογικές απαλλαγές, προνομιούχα δάνεια ή αποφυγή της μείωσης μισθών. Με τον τρόπο αυτόν οι επιχειρήσεις θα αποδίδουν στο μέγιστο.
- Αυτές που έχουν ως στόχο την παροχή κινήτρων για προσλήψεις. Αυτός ο στόχος δεν σχετίζεται με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αλλά στοχεύει στην άμεση ενημέρωση των νέων για τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας. Επιπλέον, ύψιστος στόχος είναι να δοθούν κίνητρα στους νέους για να θελήσουν να εργαστούν.

➤ **Πολιτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης**

Η αναγκαιότητα της ανάπτυξης της επαγγελματικής κατάρτισης ως μέσο για να αντιμετωπιστεί η ανεργία, είναι κοινώς αποδεκτή άποψη. Δηλαδή, δεν πρεσβεύει μόνο την συνεχή εκπαίδευση για να αποφευχθεί η ανεργία αλλά ταυτόχρονα εκπαιδεύει όχι μόνο τους νέους αλλά και όσους εργάζονται.

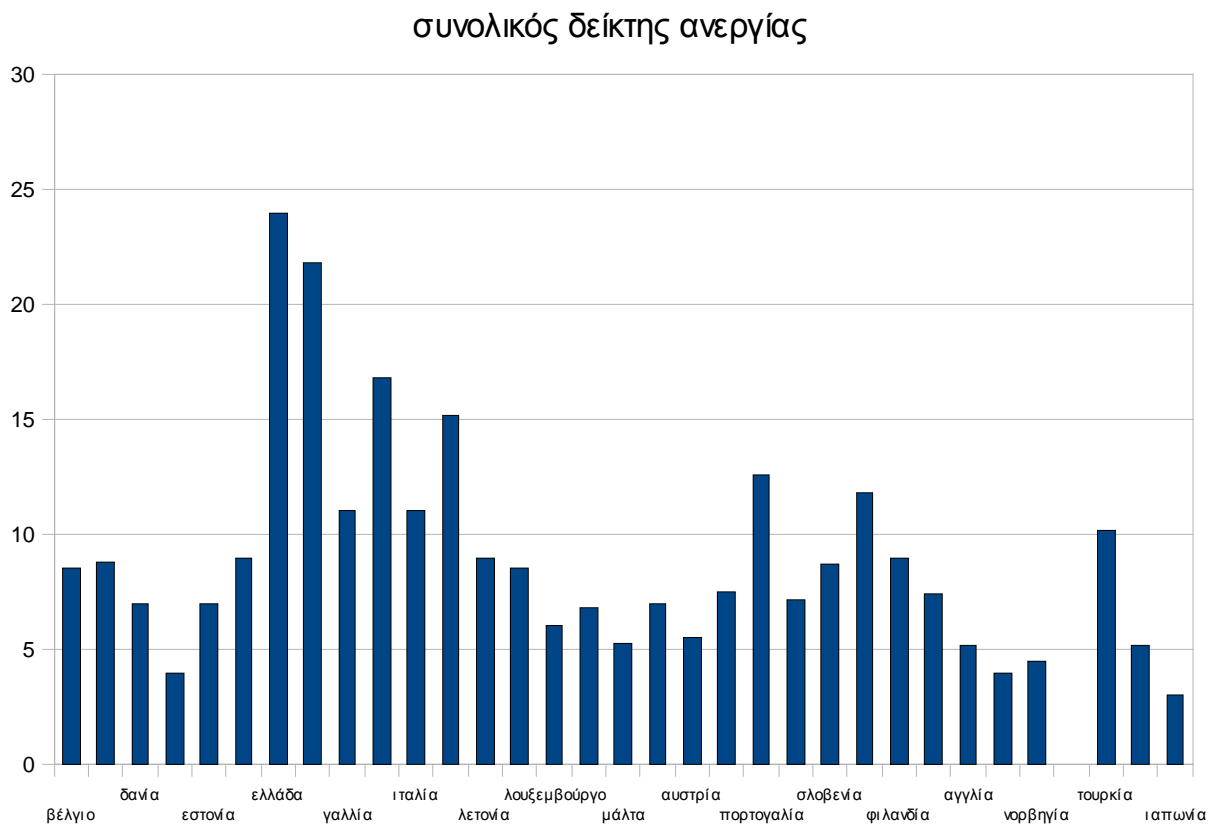
Εδώ όμως δημιουργούνται δύο βασικά ερωτήματα. Το πρώτο αφορά στην ίδια την λειτουργία της επαγγελματικής κατάρτισης στην πράξη, σε ένα περιβάλλον αυξημένης ανεργίας. Δηλαδή, πράγματι η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση θα βοηθήσει ώστε να μειωθεί η ανεργία ή απλά θα καλύψει την ύπαρξη της; Υπάρχουν πολλοί νέοι οι οποίοι δεν επιθυμούν να λάβουν περαιτέρω εκπαίδευση και εξειδίκευση μετά το σχολείο ή την φοίτηση τους σε κάποιο ίδρυμα.

Το δεύτερο ερώτημα, αφορά στο κατά πόσο η επαγγελματική κατάρτιση μπορεί όντως να μειώσει την ανεργία ή απλά εν τέλει εκπαιδεύει όσους έχουν μια θέση εργασίας. Η επαγγελματική κατάρτιση μπορεί όντως να μειώσει την ανεργία μόνο αν τεθεί στο περιθώριο η λεγόμενη “εκπαίδευση αποθήκη”, δηλαδή η άποψη ότι για να βρει κάποιος εργασία, πρέπει να βασιστεί μόνο στην εκπαίδευση. Ναι μεν η εκπαίδευση προσφέρει μόρφωση και εξειδίκευση αλλά αυτό δεν σημαίνει πως αποτελεί τον μοναδικό παράγοντα για την λήψη κάποιας θέσης εργασίας.

Υπάρχει και ένα τρίτο ερώτημα το οποίο αφορά στο κατά πόσο η εκπαίδευση αποτελεί παράγοντα που συμβάλλει στην μείωση της ανεργίας ή μεγιστοποιεί τις ανισότητες μεταξύ των ανθρώπων που έχουν λάβει κάποιου είδους εκπαίδευση έναντι όσων δεν έχουν εκπαιδευτεί. Άρα, όσοι έχουν προηγούμενη επαγγελματική κατάρτιση έρχονται πρώτοι στην ιεραρχία για εύρεση εργασίας αλλά αυτό δεν αποκλείει την κάλυψη θέσεων εργασίας από άτομα που επιθυμούν να λάβουν για πρώτη φορά κάποιου είδους γνώση και εκπαίδευση.

Σκουτέλης, Γ. (1996), *Ανεργία: Αίτια και λύσεις: Unemployment, Causes and solutions*, Αθήνα: Financial Forum

➤ Γενικός δείκτης ανεργίας



Πηγή: Ελληνική στατιστική αρχή

Σύμφωνα με την τελευταία ενημέρωση που πραγματοποιήθηκε στις 4/04/2016 φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας υπάρχει στην Ελλάδα και αμέσως μετά ακολουθεί η Ισπανία, ενώ το μικρότερο ποσοστό ανεργίας το έχει η Ιαπωνία. Αναλυτικότερα φαίνονται τα ποσοστά και στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας: συνολικός δείκτης ανεργίας για τα έτη 2012-2015

	2012	2013	2014	2015
Βέλγιο	7,6	8,4	8,5	8,5
Βουλγαρία	12,3	13	11,4	9,2
Δανία	7,5	7	6,6	6,2
Γερμανία	5,4	5,2	5	4,6
Εσθονία	10	8,6	7,4	6,2
Ιρλανδία	14,7	13,1	11,3	9,4
Ελλάδα	24,5	27,5	26,5	24,9

Ισπανία	24,8	26,1	24,5	22,1
Γαλλία	9,8	10,3	10,3	10,4
Κροατία	16	17,3	17,3	16,3
Ιταλία	10,7	12,1	12,7	11,9
Κύπρος	11,9	15,9	16,1	15,1
Λετονία	15	11,9	10,8	9,9
Λιθουανία	13,4	11,8	10,7	9,1
Λουξεμβούργο	5,1	5,9	6	6,4
Ουγγαρία	11	10,2	7,7	6,8
Μάλτα	6,3	6,4	5,8	5,4
Ολλανδία	5,8	7,3	7,4	6,9
Αυστρία	4,9	5,4	5,6	5,7
Πολωνία	10,1	10,3	9	7,5
Πορτογαλία	15,8	16,4	14,1	12,6
Ρουμανία	6,8	7,1	6,8	6,8
Σλοβενία	8,9	10,1	9,7	9
Σλοβακία	14	14,2	13,2	11,5
Φινλανδία	7,7	8,2	8,7	9,4
Σουηδία	8	8	7,9	7,4
Αγγλία	7,9	7,6	6,1	5,3
Ισλανδία	6	5,4	5	4
Νορβηγία	3,2	3,5	3,5	4,4
Ελβετία	-	-	-	-
Τουρκία	8,4	9	9,9	10,3
Αμερική	8,1	7,4	6,2	5,3
Ιαπωνία	4,3	4	3,6	3,4

Πηγή: Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑ

φύλο: συνολικά

ηλικία: 15-74

Όπως φαίνεται και στον πίνακα η Ελλάδα έχει το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας.

	2015 Q1	2015Q2	2015Q3	2015Q4
Βέλγιο	8,8	8,4	8,2	8,7

Βουλγαρία	10,6	9,9	8,3	7,9
Δανία	6,6	6	6,2	5,8
Γερμανία	5	4,7	4,4	-
Εσθονία	6,6	6,5	5,2	6,4
Ιρλανδία	10	9,8	9,3	8,7
Ελλάδα	26,7	24,6	24,1	24,4
Ισπανία	23,8	22,4	21,2	20,9
Γαλλία	10,8	10,1	10	10,6
Κροατία	18,1	15,6	15,5	16,1
Ιταλία	13	12,1	10,6	12
Κύπρος	17,8	14,7	14,8	12,8
Λετονία	10,2	9,8	9,7	9,8
Λιθουανία	10	9,4	8,3	8,8
Λουξεμβούργο	7,3	5,4	7,7	6,3
Ουγγαρία	7,8	6,9	6,4	6,2
Μάλτα	5,7	5,4	5,3	5,2
Ολλανδία	7,5	6,9	6,6	-
Αυστρία	5,8	5,8	5,6	5,7
Πολωνία	8,6	7,4	7,1	-
Πορτογαλία	13,9	12,1	12,1	12,4
Ρουμανία	7,4	6,7	6,5	-
Σλοβενία	9,8	9,2	8,6	8,5
Σλοβακία	12,4	11,2	11,3	11
Φινλανδία	9,7	10,7	8,4	8,7
Σουηδία	8,3	8,3	6,6	6,6
Αγγλία	5,5	5,5	5,5	4,9
Ισλανδία	4,2	5	3,5	3,1
Νορβηγία	4,2	4,3	4,4	4,2
Ελβετία	4,4	4,2	4,9	4,7
Τουρκία	11,2	9,3	10,1	10,5

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

➤ Ποσοστά ανεργίας για την Ελλάδα

Έπειτα από έρευνα που διεξάχθηκε το Δ' τρίμηνο του 2015 το πλήθος των ατόμων που

εργάζονται είναι 3,641,682 , ενώ οι άνεργοι έφτασαν τους 1.174.658. Αναλυτικότερα, η ανεργία έφτασε στο 24,4% ενώ στην προηγούμενη μέτρηση ήταν 26,1%. Η απασχόληση μειώθηκε και ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε.

➤ **Ποσοστά της Ανεργίας Κατά Φύλο και Ηλικία**

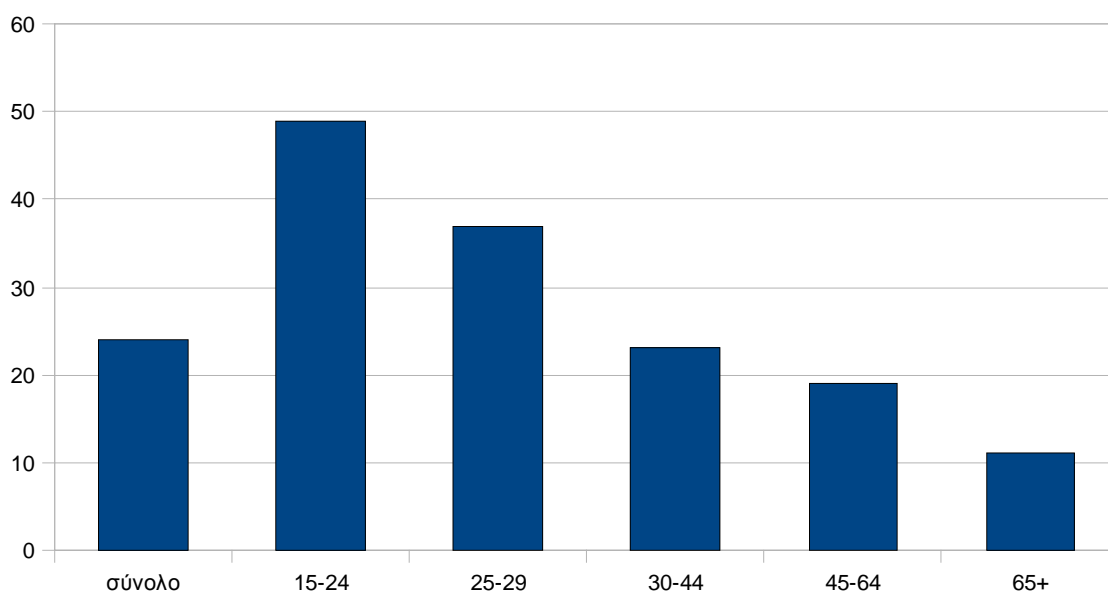
Πίνακας 1. Ανεργία (%), κατά φύλο και ομάδες ηλικιών

Ηλικία	Δ τρίμηνο					
	2014			2015		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Σύνολο	23,3	29,6	26,1	21,2	28,4	24,4
15-24	46,6	56,9	51,5	44,1	54,3	49
25-29	39,4	43	41,1	33,5	41,9	37,4
30-44	24,1	28,7	24,7	19,2	27,9	23,2
45-64	17,6	21,5	19,3	17,3	21,4	19
65	13,2	5,8	10,9	12,6	5,9	10

Πηγή: Ελληνική στατιστική αρχή

Όπως φαίνεται και στον παραπάνω πίνακα η ανεργία είναι μεγαλύτερη στις γυναίκες με ποσοστό 28,4% έναντι 21,2 % των αντρών. Ακόμα , στις ηλικίες μεταξύ 15-24 παρατηρείται η μεγαλύτερη ανεργία με ποσοστό 49% και ακόμα περισσότερη στις γυναίκες. Το μικρότερο ποσοστό βρίσκεται σε ηλικία 65+ στις γυναίκες, ενώ γενικά μεγαλύτερη ανεργία υπάρχει για αυτές στις υπόλοιπες κατηγορίες . Ακόμα , στο σύνολο της υπάρχει μια μείωση σε σχέση με το 2014 ενώ πάλι οι γυναίκες ηλικίας 15-24 κατείχαν το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας με 56,9%. Αναλυτικότερα τα ποσοστά ανά ηλικία φαίνονται και στο παρακάτω διάγραμμα.

Ανεργία (%) κατά ομάδες ηλικιών - Δ' τρίμηνο 2015



➤ Ποσοστά της Ανεργίας Κατά Φύλο και Εκπαίδευση για την Ελλάδα

Πίνακας 2. Ανεργία (%) κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης

Επίπεδο εκπαίδευσης	Δ τρίμηνο					
	2014			2015		
	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
Σύνολο	23,3	29,6	26,1	21,2	28,4	24,4
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακό	8,9	18,4	13,1	10,8	17	13,7
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	16,4	22,6	19,8	16	22,6	19,6
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	23,3	31,3	27,2	19,4	29,9	24,6
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	24,9	34,8	28,9	22,1	32,3	26,2
Απολυτήριο Τριτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	28,3	33,4	30,1	25,5	33,7	28,4
Απολυτήριο Δημοτικού	24,6	25,6	25	24,6	24,8	24,7
Μερικές τάξεις Δημοτικού	35,8	57,6	43	35,7	42,9	38
Δεν πηγεί	39,8	42,4	41	39,3	52,6	45,6

καθόλου σχολείο						
--------------------	--	--	--	--	--	--

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

Όσο αφορά την εκπαίδευση των ατόμων, το ανώτερο ποσοστό ανεργίας ανήκει σε αυτούς που δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο με ποσοστό 45,6% και χαμηλότερο το 13,7% το οποίο ανήκει σε όσους έχουν διδακτορικό ή μεταπτυχιακό. Επίσης, σε όλες τις κατηγορίες οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας σε αντίθεση με τους άντρες.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι έπειτα από έρευνα που πραγματοποιήθηκε, το 12,1% θέλουν πλήρη απασχόληση, ενώ το 83,1% θέλουν πλήρη απασχόληση αλλά είναι διατεθειμένοι να εργαστούν και με μερική απασχόληση σε περίπτωση ανάγκης.

Οι άνεργοι χωρίς προηγούμενη εργασία έχουν φτάσει τους 22,65% ενώ γενικότερα όλοι οι άνεργοι ξεπερνούν τους 74,3% .

Πίνακας: Άνεργοι 15 ετών και άνω κατά ομάδες ηλικιών, διάρκεια ανεργίας και φύλο. Δ΄ τρίμηνο 2015 στην Ελλάδα

Το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε απουσία εργασίας για περισσότερο από 12 μήνες, ενώ το μικρότερο στην έναρξη αναζήτησης εργασίας με 6,6%.

Ομάδες ηλικιών και φύλων	σύνολο	Έναρξη αναζήτησης εργασίας	Λιγότερο από 1 μήνα ανεργίας	Από 1-2 μήνες ανεργίας	Από 3-5 μήνες ανεργίας	Από 6—11 μήνες ανεργίας	Περισσότερο από 12 μήνες
Σύνολο	1174,7	6,6	33,5	82	73,2	107,1	872,2
15-19	15,8	0,1	0,4	1,6	4,6	3,3	5,8
20-24	115,6	0,4	5,4	13,3	10,7	16,6	69,3
25-29	195,5	1,4	7,6	15,6	16,4	20,2	134,4
30-44	488,9	2,5	12,6	33	28,7	45,5	366,4
45-64	351,5	2,1	7,4	17,7	12,8	21,5	290
65	7,3	0	0,1	0,8	0	0,1	6,3
Άρρενες	564,5	2,4	15	39	37,4	50,3	420,4
15-19	7,8	0,1	0	1	1,3	2	3,4
20-24	54	0	1,9	5,8	6,1	6,9	33,4
25-29	94,4	0,8	3	7,2	10	9,9	63,6
30-44	218,9	0,6	5,4	16,7	12,7	20	163,5
45-64	183,8	0,9	4,6	7,7	7,4	11,7	151,5
65	5,7	0	0,1	0,6	0	0	5
Θήλειες	610,2	4,2	18,5	43,1	56,7	56,7	451,9
15-19	8	0	0,4	3,2	1,3	1,3	2,4

20-24	61,7	0,4	3,5	4,6	9,7	9,7	35,9
25-29	101,1	0,5	4,6	6,4	10,3	10,3	70,7
30-44	270	1,9	7,2	16,1	25,5	25,5	203
45-64	167,7	1,2	2,8	10	5,4	9,8	138,5
65+	1,5	0	0	0,2	0	0,1	1,3

Πηγή: Ελληνική στατιστική αρχή

➤ Ποσοστά της Ανεργίας Κατά Περιφερειακές Ενότητες

περιφέρειες	Ιούνιος 2015	Ιούλιος 2015	Αύγουστος 2015	Σεπτέμβριος 2015	Οκτώβριος 2015	Νοέμβριος 2015	Δεκέμβριος 2015	Ιανουάριος 2016
Μακεδονία – Θράκη	25,2	25,3	25,3	25,4	25	25	24,5	24,7
Ήπειρο – Δυτική Μακεδονία	26,8	27,6	27,4	27,7	27,8	27,6	28,7	27,9
Θεσσαλία-Στερεά Ελλάδα	26,1	26,2	26,7	26,9	27	27,9	28,3	30,9
Πελοπόννησος – Δυτική Ελλάδα-Ιόνιοι Νήσοι	25	25,5	23,7	23,8	23,7	24	23,5	24
Αττική	24,8	24,8	24,7	25,1	24,8	24,2	23,7	23,9
Αιγαίο	17,5	16,5	15,4	13,6	14,3	11,9	14,1	12,5
Κρήτη	24,1	24,1	23,5	24,1	24,9	26,4	25,8	26,6
Σύνολο χώρας	24,9	24,9	24,6	24,7	24,5	24,5	24,3	24,4

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

Με κριτήριο την περιφέρεια το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας το 2016 είναι της Θεσσαλίας και της στερεάς Ελλάδας με 30,9% έναντι του 11,4% που ανήκει στο αιγαίο. Η Δυτική Ελλάδα κατέχει το πέμπτο υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα(24%).

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ

Περιφερειακή ενότητα	συχνότητα	ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Δράμα	8855	17,8%	17,80%
Έβρου	9455	19,09%	36,89%
Θάσου	865	1,74%	38,63%
Καβάλα	11459	23,04%	61,66%
Ξάνθη	11759	23,64%	85,30%
Ροδόπη	7312	14,70%	100%
Σύνολο	49745	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ημαθία	11679	7,55%	7,55%
Θεσσαλονίκη	92418	59,78%	67,33%
Κιλκίς	7536	4,87%	72,20%
Πέλλας	11600	7,5%	79,71%
Πιερία	11885	7,69%	87,39%
Σέρρες	13792	8,92%	96,31%
Χαλκιδική	5698	3,69%	100%
Σύνολο	154608	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Γρεβενά	2361	8,33%	8,33%
Καστοριά	4873	17,20%	25,53%
Κοζάνη	16514	58,29%	83,82%
Φλώρινα	4583	16,18%	100%
Σύνολο	28331	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΥ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Άρτα	6538	23,14%	23,14%
Θεσπρωτία	3163	11,20%	34,34%

Ιωάννινα	14352	50,80%	85,14%
Πρέβεζα	4198	14,86%	100%
Σύνολο	28251	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καρδίτσα	10380	16,52%	16,52%
Λάρισα	24092	38,34%	54,86%
Μαγνησία	17222	27,41%	82,26%
Σποράδες	1090	1,73%	84%
Τρίκαλα	10057	16%	100%
Σύνολο	62841	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ζάκυνθος	3448	29,59%	29,59%
Ιθάκη	24	0,21%	29,80%
Κέρκυρα	5931	50,90%	80,70%
Κεφαλληνία	1017	8,73%	89,43%
Λευκάδα	1232	10,57%	100%
Σύνολο	11652	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Αιτωλοακαρνανία	21325	30,74%	30,74%
Αχαΐα	34370	49,54%	80,28%
Ηλεία	13682	19,72%	100%
Σύνολο	63777	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Βοιωτία	7941	19,25%	19,25%
Εύβοια	18983	46,02%	65,27%

Ευρυτανία	1347	3,27%	68,53%
Φθιώτιδα	10841	26,28%	94,81%
Φωκίδα	2141	5,19%	100%
Σύνολο	41252	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ανατολική αττική	39700	13,37%	13,37%
βόρειος τομέας Αθηνών	33459	11,27%	24,64%
Δυτική αττική	17206	5,80%	30,44%
Δυτικός τομέας Αθηνών	47408	15,97%	46,41%
Κεντρικός τομέας Αθηνών	47001	24,93%	71,33%
Νήσων	4080	1,37%	72,70%
Νότιος τομέας Αθηνών	40378	13,60%	86,31%
Πειραιάς	40659	13,69%	100%
Σύνολο	296891	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Αργολίδα	4373	12,46%	12,46%
Αρκαδία	5880	16,76%	29,22%
Κορινθίας	9484	27,03%	56,25%
Λακωνίας	4263	12,15%	68,39%
Μεσσηνία	11091	31,63%	100%
Σύνολο	35091	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ικαρία	784	6,24%	6,24%
Λέσβος	5572	44,32%	50,55%
Λήμνος	1068	8,18%	58,73%
Σάμος	1622	12,90%	71,63%
Χίος	3567	28,37%	100%

Σύνολο	12573	100%	
---------------	-------	------	--

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ανδρος	355	3,21%	3,21%
Θήρα	476	4,30%	7,51%
Κάλυμνος	924	8,35%	15,85%
Κάρπαθος	231	2,09%	17,94%
Κέα – Κύθνος	91	0,82%	18,76%
Κω	478	4,32%	23,08%
Μήλος	134	1,21%	24,29%
Μύκονος	125	1,13%	25,42%
Νάξος	1602	14,47%	39,89%
Πάρος	568	5,13%	45,02%
Ρόδος	4241	38,31%	83,33%
Σύρος	1615	14,59%	97,91%
Τήνος	231	2,09%	100%
Σύνολο	11071	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ

Περιφερειακή ενότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ηράκλειο	22661	61,47%	61,47%
Λασιθί	4058	11,01%	72,48%
Ρέθυμνο	3202	8,69%	81,16%
Χανιά	6945	18,84%	100%
Σύνολο	36866	100%	

Πηγή : Ελληνική στατιστική αρχή

➤ **Ανεργία των νέων**

Για αρκετό καιρό πρώτη σε ποσοστό ανεργίας βρίσκεται η Ελλάδα τόσο γενικά όσο και σε άτομα κάτω των 25. Το ποσοστό της ανεργίας στην Ελλάδα ήταν 25,2% τον Ιουνίου 2015 ενώ το αντίστοιχο της ανεργίας των νέων ήταν 48,3%.

Σύμφωνα με τη Eurostat η ανεργία στην Ευρωζώνη κυμαίνεται στο 11%, ενώ στην Ε.Ε. στο 9,5%.

Τον Αύγουστο του 2015 4,6 εκατομμύρια νέοι ήταν άνεργοι από τους οποίους 3,1 εκατομμύρια ήταν πολίτες κρατών – μελών της Ευρωζώνης. Σε αντίθεση με τον Αύγουστο του 2014 η ανεργία των νέων μειώθηκε κατά 448.000 στην Ε.Ε. και κατά 262.000 στην

Ευρωζώνη. Το ποσοστό της ανεργίας των νέων στην Ε.Ε. βρίσκεται στο 20,4% και στην Ευρωζώνη στο 22,3%. Τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στην Ισπανία με 48,8%, αλλά και στην Ελλάδα με 48,3% , σύμφωνα με έρευνες από στοιχεία του Ιουνίου, ενώ τα χαμηλότερα ανήκουν στην Γερμανία με 7%, στην Αυστρία με 10,8% και στην Ολλανδία με 11,2%.

Πηγή: Ελληνική στατιστική αρχή

➤ **Υπηρεσίες πληροφόρησης, καθοδήγησης και αξιολόγησης ανέργων**

➤ **Στοιχεία που προκύπτουν έπειτα από έρευνα σε υπηρεσίες πληροφόρησης και καθοδήγησης των ανέργων**

Στην Ελλάδα δεν είναι νόμιμη η εύρεση εργασίας από ιδιωτικά γραφεία που παρουσιάζουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα. Αν λειτουργεί τέτοιου είδους γραφείο, υποχρεούται να πάψει την λειτουργία του αφού συμπληρώσει ένα έτος εργασίας και δράσης. Επιπλέον, υπάρχει ως ποινή η επιβολή προστίμου σε τέτοιου είδους ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας.

Παρά τα παραπάνω, μέχρι και σήμερα λειτουργούν τέτοιου είδους γραφεία χωρίς απαραίτητα να περιορίζονται στην εύρεση εργασίας σε ανέργους στα πλαίσια επαγγελματικών χώρων. Εξίσου αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι τα πανεπιστήμια και τα τεχνολογικά ιδρύματα, παρέχουν για τους φοιτητές και τους αποφοιτήσαντες γραφεία ευρέσεως εργασίας. Επιπλέον, οι αγγελίες που δημοσιεύονται σε εφημερίδες αποτελούν ένα είδος ιδιωτικής προσπάθειας για εύρεση εργασίας.

Στην Ελλάδα ένας νόμιμος και σημαντικός οργανισμός ευρέσεως εργασίας σε ανέργους, θεωρείται ο Ο.Α.Ε.Δ. Ο οργανισμός αυτός παρέχει προγράμματα που απευθύνονται σε ανέργους για ημιαπασχόληση. Όσον αφορά την χρηματοδότηση αυτού του οργανισμού, καθορίζεται από την ευρωπαϊκή ένωση και εξαρτάται τόσο από την πολιτική που εφαρμόζει το υπουργείο εργασίας το οποίο ελέγχει την ορθή λειτουργία του οργανισμού, όσο και από το κατά πόσο ο οργανισμός αυτός εξυπηρετεί του στόχους ιδρύσεως του.

➤ **Πρότυπο-μοντέλο απονομής υπηρεσιών**

Σήμερα λειτουργούν πολλές μονάδες ευρέσεως εργασίας στην Ελλάδα οι οποίες αποτελούν τμήματα του οργανισμού απασχόλησης εργατικού δυναμικού. Η ονομασία που δίνεται σε αυτές τις μονάδες (γραφεία ευρέσεως εργασίας και υπηρεσίες απασχόλησης) αποτελούν τίτλους που έχουν απονεμηθεί από τον ίδιο τον οργανισμό. Φορείς όπως τα Α.Ε.Ι και τα Τ.Ε.Ι,δηλώνουν πως προσεγγίζουν μόνο το φαινόμενο της ανεργίας με την μορφή ερευνητικής εργασίας και δεν παρέχουν εξειδικευμένη εργασία όπως αυτή παρέχεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Οι παραπάνω φορείς, παρέχουν υπηρεσίες καθοδήγησης μονάχα στους αποφοίτους – πτυχιούχους της εκάστοτε σχολής σε αντίθεση με τον Ο.Α.Ε.Δ. που παρέχει δικούς του φορείς επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης οι οποίοι αναγνωρίζονται ως νόμιμοι και χρηματοδοτούνται από το υπουργείο εργασίας.

Όσον αφορά άλλους φορείς ευρέσεως εργασίας που ανήκουν είτε στον δημόσιο είτε στον

ιδιωτικό τομέα, ή ακόμα και στην τοπική αυτοδιοίκηση, υπάρχει κάποιου είδους συνεργασία με το υπουργείο εργασίας, το οποίο ελέγχει τα παρεχόμενα προγράμματα που δίνονται από αυτούς τους φορείς, εφόσον η χρηματοδότηση γίνεται από το ίδιο το υπουργείο εργασίας.

Στην Ελλάδα επιπλέον, λειτουργούν συμπληρωματικά των Α.Ε.Ι και Τ.Ε.Ι., πολλά Ι.Ε.Κ. (ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης), τα οποία έχουν ως στόχο να καλύψουν την τυπική εκπαίδευση των υποψηφίων φοιτητών.

Με την πάροδο των χρόνων και με την αύξηση της ανεργίας στη χώρα μας, όλο και περισσότεροι νέοι στρέφονται στον Ο.Α.Ε.Δ. για την εύρεση εργασίας και επαγγελματικής καθοδήγησης.

Παρόλα αυτά το ποσοστό της ανεργίας, είναι αρκετά αυξανόμενο ενώ πολλοί νέοι θεωρούν ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. δεν ανταποκρίνεται στους στόχους τους και πως η διαδικασία εύρεσης εργασίας στηρίζεται σε πολλές περιπτώσεις στις γνωριμίες, στις διασυνδέσεις ή ακόμα και σε κάποιου είδους πολιτικό μέσο.

➤ **Απασχολησιμότητα και ψηφιακές δεξιότητες**

➤ **Ανεργία και απασχολησιμότητα**

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται το φαινόμενο πολλές θέσεις εργασίας να μένουν ακάλυπτες εξαιτίας της κρίσης που επικρατεί στην χώρα μας. Ακόμα συχνότερο φαινόμενο, είναι οι θέσεις που ειδικεύονται στον τομέα της τεχνολογίας και της πληροφορικής να μην μπορούν να καλυφθούν όσα και αν είναι τα άτομα που παραμένουν άνεργα. Εκτιμάται ότι σε λίγα χρόνια οι θέσεις αυτές θα αυξηθούν σημαντικά χωρίς να καλυφθούν, δημιουργώντας ένα χάσμα μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας σε επαγγέλματα τεχνολογικού τομέα. Παρόλα αυτά, εύκολα μπορεί να απαντήσει κάποιος στο ερώτημα γιατί έχουν δημιουργηθεί τόσες νέες θέσεις εργασίας σχετιζόμενες με την πληροφορική και την τεχνολογία. Δισεκατομμύρια Έλληνες είναι χρήστες του διαδικτύου απολαμβάνοντας μια νέα καθημερινότητα που έχει δημιουργηθεί με ευκολότερες απολαβές. Έτσι λοιπόν, όλες οι επιχειρήσεις καλούνται να αντεπεξέλθουν στα νέα δεδομένα και να δημιουργήσουν θέσεις κατάλληλες για την οικονομική άνοδο τους. Με την άνοδο της χρήσης του διαδικτύου και της τεχνολογίας, αυξάνονται και οι απαιτήσεις να δημιουργηθούν νέες θέσεις, νέα επαγγέλματα σχετικά με τις τεχνολογικές δεξιότητες.

Πλέον, τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό ζήτησης επαγγελματιών σχετικών με την πληροφορική και την τεχνολογία. Σε περίπτωση λοιπόν που θα καλυφθεί μια τέτοια θέση εξηγείται και το γεγονός ότι τέτοια στελέχη λαμβάνουν και υψηλούς μισθούς. Με την εξέλιξη της τεχνολογίας αυξάνονται και οι εργασιακές απαιτήσεις. Έτσι λοιπόν, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι άνεργοι καλούνται να αντεπεξέλθουν στα σημερινά δεδομένα. Άρα λοιπόν αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να ενισχύσουν τις δεξιότητες τους είτε είναι κοινωνικές είτε είναι δεξιότητες πληροφορικής.

➤ **Ψηφιακές δεξιότητες, απασχόληση και ανταγωνιστικότητα**

Η κάθε χώρα πρέπει να δημιουργήσει ένα σύνολο ανθρώπων με δεξιότητες τεχνολογίας και

πληροφορικής ώστε να δημιουργηθούν και νέες επιχειρήσεις με καινοτόμο εξέλιξη. Πλέον, οι εργοδότες ψάχνουν υπαλλήλους με επιπλέον δεξιότητες και όχι απλά με την κατοχή πτυχίου. Όμως λίγες είναι και οι επιχειρήσεις που εκπαιδεύουν κατάλληλα το προσωπικό τους είτε λόγω απουσίας πόρων είτε λόγω απουσίας της νοοτροπίας αυτής. Έτσι λοιπόν, οι εργοδότες αδυνατούν να καλύψουν αυτές τις θέσεις λόγω απουσίας επιπλέον δεξιοτήτων. Συχνά όμως, οι εργοδότες ζητάνε διαφορετικά πράγματα από αυτά που αντιλαμβάνονται πραγματικά οι νέοι. Ένας υποψήφιος υπάλληλος δεν πρέπει να κατέχει μόνο τις γνώσεις του επαγγέλματος του, οφείλει να γνωρίζει πως να συνεργαστεί σε μία ομάδα, πως να επιλύει συγκρούσεις, ή να συνεργάζεται με τους άλλους.

➤ **Απασχόληση στον τομέα της Πληροφορικής και των Τεχνολογιών**

Ονομάζουμε δεξιότητες Τεχνολογίας Υπολογιστών και Επικοινωνιών, εκείνες τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την παραγωγή και υποστήριξη συστημάτων και υπηρεσιών πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών. Αυτές οι δεξιότητες ,απαιτούνται σε τομείς της πληροφορικής και της οικονομίας. Επιπλέον, υπάρχουν και εξειδικευμένα σύνολα ψηφιακών δεξιοτήτων όπως είναι το μάρκετινγκ και η διαφήμιση. Έτσι λοιπόν όλοι οι νέοι οφείλουν να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και να εξελίσσουν τις δεξιότητες τους ώστε να μειωθεί το κενό που υπάρχει στις αντίστοιχες θέσεις εργασίας.

Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, (1998), Υπηρεσίες πληροφόρησης , καθοδήγησης και αξιολόγησης μακροχρόνια ανέργων : πρόγραμμα: project galtun = information, guidance and assessment services for the long-term unemployed, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

➤ Ορισμός δεξιοτήτων

Με τον όρο δεξιότητα εννοούμε "το βαθμό ευκολίας, ακρίβειας και ταχύτητας με τον οποίο εκτελούμε μια σειρά από ενέργειες, προκειμένου να αντιμετωπίσουμε μια κατάσταση, να δράσουμε, να λύσουμε ένα πρόβλημα, στην προσωπική, επαγγελματική και στην κοινωνική μας ζωή."

➤ Χαρακτηριστικά δεξιοτήτων

- Οι δεξιότητες, αν όχι όλες, οι περισσότερες, κατανοούνται και μαθαίνονται καλύτερα μετά από εξάσκηση και εκπαίδευση. Για παράδειγμα, η ψηφιακή δεξιότητα, που πλέον είναι απαραίτητη σε κάθε θέση εργασίας απαιτεί πρώτα εκμάθηση βασικών αρχών ώστε να μπορεί κανείς να την αποκτήσει.

- Υπάρχουν και κάποιες δεξιότητες οι οποίες χρησιμοποιούνται και είναι χρήσιμες όχι μόνο σε ένα επάγγελμα αλλά σε πολλά. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η δεξιότητα της συνεργασίας. Ένα άτομο είτε δουλεύει σε εταιρία είτε σε κάποιο δικό του γραφείο με υπαλλήλους οφείλει να γνωρίζει πως να συμπεριφερθεί σε μια ομάδα ώστε να επιφέρουν το καλύτερο αποτέλεσμα για την εταιρεία τους.

- Ακόμα, υπάρχουν και αυτές οι δεξιότητες από τις οποίες εξαρτάται και η διατήρηση μιας θέσης εργασίας. Η δεξιότητα της ευελιξίας απαιτείται αφού λόγω των συνεχών αλλαγών ο εργαζόμενος πρέπει να είναι προετοιμασμένος για τυχόν αλλαγές ή μετακινήσεις στον κλάδο του.

➤ Δεξιότητες κλειδιά

Η σημερινή κοινωνία και η συνεχής εξέλιξη της, έχουν οδηγήσει τους ανθρώπους να προσπαθούν συνεχώς να αποκτούν νέες γνώσεις ή να εξασκούν περισσότερο αυτές που ήδη έχουν. Νέες γνώσεις συνεπάγονται και νέες ευκαιρίες. Αναλυτικότερα, οι δεξιότητες είναι αυτές που χρειάζονται όλοι προκειμένου να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους, να ενταχθούν στο κοινωνικό πλαίσιο, να βρουν μια δουλειά κ.α. Πέρα όμως από την απόκτηση των δεξιοτήτων αυτών, όσοι επιθυμούν να εργαστούν οφείλουν να εξασκήσουν σωστά τις δεξιότητες αυτές, να εκπαιδευτούν σωστά ώστε να είναι σε θέση να μπορούν να διατηρήσουν την θέση εργασίας τους. Η ραγδαία εξέλιξη της κοινωνίας λοιπόν, έχει οδηγήσει στο εξής πόρισμα, σύμφωνα με το οποίο η απόκτηση δεξιοτήτων κρίνεται απαραίτητη στα περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα.

➤ **Αποσαφήνιση του Όρου Δεξιότητες Κλειδιά**

Ένας συγκεκριμένος ορισμός για τον όρο δεξιότητες κλειδιά δεν υπάρχει. Είναι ένας όρος που μπορεί να τον συναντήσει κανείς με διαφορετικές έννοιες, όπως είναι οι βασικές δεξιότητες. Παρόλα αυτά το βασικό σημείο είναι ότι τις καλούμε με αυτόν τον τρόπο λόγω της σημασίας τους και της επιτυχίας που προσφέρουν αν τις αξιοποιήσουμε κατάλληλα. Η συνεχώς αναπτυσσόμενη κοινωνία απαιτεί και θέσεις εργασίας πιο εκλεπτυσμένες. Θέσεις τις οποίες προκειμένου να τις αποκτήσει κανείς πρέπει να κατέχει περισσότερες από τις βασικές γνώσεις. Οι εργοδότες αναζητούν νέες δεξιότητες, αυτές που θα επιφέρουν το καλύτερο αποτέλεσμα στην επιχείρησή τους. Οι δεξιότητες αυτές μπορεί να είναι η ικανότητα στην επικοινωνία, η ικανότητα στην δημιουργία εργασιακών σχέσεων, η ικανότητα πρωτοβουλίας, η ικανότητα συνεργασίας σε ομάδες και πολλές ακόμα. Η αναγκαιότητα ανάπτυξης αυτών των δεξιοτήτων αποτελεί πλέον εμφανή φαινόμενο και οι σημερινοί εργοδότες έχουν φτάσει σε ένα σημείο όπου πρέπει να συνειδητοποιήσουν την επιτακτική ανάγκη αξιοποίησής τους. Όπως είναι ήδη γνωστό η εξέλιξη της κοινωνίας οδήγησε στο σημείο όπου πρέπει να εξελιχθούν αντίστοιχα και οι δεξιότητες. Αυτό συμβαίνει γιατί μόνο έτσι θα μπορέσει να επιβιώσει κανείς στον ανταγωνιστικό χώρο της εργασίας του. Ακόμα, το άτομο οφείλει να μάθει να ελίσσεται μεταξύ διαφορετικών θέσεων εργασίας ώστε να μπορεί να αντεπεξέλθει στις συνεχόμενες αλλαγές που επικρατούν. Αυτό είναι κάτι που γίνεται μέσω της ενίσχυσης της προσωπικότητας του.

➤ **Κατηγορίες Δεξιοτήτων Κλειδιών**

Οι δεξιότητες κλειδιά μπορεί να πει κανείς ότι διακρίνονται σε τρεις βασικές κατηγορίες. Τις κοινωνικές δεξιότητες, τις σχετιζόμενες με την ικανότητα δεξιότητες και τις ειδικές κοινωνικές δεξιότητες.

Αναλυτικότερα:

-Κοινωνικές δεξιότητες :

Είναι οι δεξιότητες αυτές που σχετίζονται με την διαμόρφωση της προσωπικότητας του κάθε ατόμου. Περιλαμβάνει την ικανότητα στην επικοινωνία, την ικανότητα συνεργασίας, την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, την ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών, την ικανότητα της οργάνωσης και την ικανότητα ηγεσίας.

-Δεξιότητες συσχετισμένες με την ικανότητα:

Περιλαμβάνονται η ικανότητα σωστής διαχείρισης της γλώσσας, η ικανότητα αριθμητικών πράξεων, η ικανότητα γλωσσομάθειας και η ψηφιακή ικανότητα. Αυτά είναι κάποια χαρακτηριστικά παραδείγματα του παραπάνω όρου.

-Ειδικές κοινωνικές δεξιότητες:

Έχουν να κάνουν με τον τρόπο ένταξης του ατόμου στο περιβάλλον που δραστηριοποιείται. Περιλαμβάνουν, την ικανότητα κατανόησης του περιβάλλοντος, την ικανότητα κατανόησης των ρίσκων, των κινδύνων και των ευκαιριών που προκύπτουν, την ικανότητα κατανόησης των δικαιωμάτων μου, την ικανότητα κατανόησης των λειτουργιών του κράτους και τέλος την ικανότητα κατανόησης της θεμελιώδους αρχής του χρήματος.

➤ Δεξιότητες Σχετιζόμενες με την Αγορά Εργασίας

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή ένωση υπάρχουν οκτώ αξιοσημείωτες δεξιότητες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας.

1) Επικοινωνία στην μητρική γλώσσα

Η καλή κατανόηση και διαχείριση της μητρικής γλώσσας αποτελούν σημαντικό θεμέλιο στην βασική μάθηση. Επί της ουσίας μαθαίνουμε να επικοινωνούμε σωστά και να διαμορφώνουμε ένα σωστό πλαίσιο επικοινωνίας ανάμεσα σε τρίτους.

2) Επικοινωνία στις ξένες γλώσσες

Η γλωσσομάθεια, κατοχή δηλαδή πολλών πτυχίων στις ξένες γλώσσες πέραν της μητρικής, αποτελεί προνόμιο για μια μεγαλύτερη εξέλιξη στον χώρο της εργασίας, αλλά γενικά και στις ευρύτερες σχέσεις.

3) Μαθηματική παιδεία και βασικές ικανότητες στις θετικές επιστήμες και τεχνολογίες

Η γνώση ανώτερων ικανοτήτων τόσο στις θετικές όσο και στις τεχνολογικές επιστήμες βοηθάει στο να αντιλαμβάνεται κανείς καλύτερα διάφορους παράγοντες που αλληλεπιδρούν στο περιβάλλον.

4) Ψηφιακή παιδεία

Ψηφιακή παιδεία είναι στην ουσία η απόκτηση γνώσεων πληροφορικής. Άρα λοιπόν η ψηφιακή επικοινωνία είναι ένα χρήσιμο εργαλείο στην σημερινή ψηφιακή εποχή που διανύουμε.

5) Μεταγνωστικές δεξιότητες και ικανότητα μάθησης

Πρόκειται για την δυνατότητα εξέλιξης των ικανοτήτων αλλά και για την ικανότητα να αποκτά κάποιος συνεχώς νέες γνώσεις.

6) Κοινωνική ευθύνη και ευθύνη των πολιτών

Ανάπτυξη εκείνης της μορφής της επικοινωνίας που βοηθάει στην διατήρηση καλών διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των πολιτών.

7) Πρωτοβουλία κι Επιχειρηματικότητα

Το θάρρος ανάληψης ρίσκου, η θέσπιση προτεραιοτήτων, η ανάληψη ευθυνών, οι νέες ιδέες, τα νέα επιχειρηματικά σχέδια και πολλά ακόμα σχετίζονται με τις έννοιες των λέξεων πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα.

8) Πολιτισμική Συνείδηση & Έκφραση

Η έκφραση μέσω διάφορων μορφών τέχνης, όπως η μουσική ή η λογοτεχνία.

➤ **Δεξιότητες και θέσεις εργασίας**

Την εποχή αυτή που διανύουμε, όλες οι προσφερόμενες θέσεις εργασίας απαιτούν εκτός από κάποιες βασικές ικανότητες και κάποιες άλλες οι οποίες έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα του κάθε ατόμου. Τέτοιες ικανότητες ή αλλιώς δεξιότητες μπορεί να είναι η ικανότητα συνεργασίας σε μια ομάδα ,η επικοινωνιακή ικανότητα, η ικανότητα σωστής διαχείρισης της γλώσσας και διάφορες άλλες. Αυτό που έχει σημασία όμως είναι να συνειδητοποιήσουν τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι, ότι οι ικανότητες αυτές είναι πλέον απαραίτητες. Ο λόγος χρησιμότητας τους στον χώρο της εργασίας οφείλεται κυρίως στην εξέλιξη της επαγγελματικής πορείας(περισσότερες εργασίες αυτό-απασχόλησης) αλλά και στην ταχύτητα που εναλλάσσονται οι σημερινές θέσεις εργασίας. Λόγω της κρίσης και της ανεργίας που επικρατεί, όλη αυτή η μεταβατικότητα έχει αποτυπωθεί και στην σημερινή εποχή. Είναι λοιπόν σαφές ότι με την ανάπτυξη και την ενίσχυση των δεξιοτήτων που σχετίζονται με την προσωπικότητα μας, θα ενισχύσουμε ταυτόχρονα όχι μόνο την θέση εργασίας μας αλλά και όλη την επαγγελματική πορεία που θα ακολουθήσουμε λόγω της μεταβατικότητας που υπάρχει στην περίοδο που διανύουμε.

➤ **Κρίση και εκμάθηση νέων δεξιοτήτων**

Η εποχή που διανύουμε είναι γνωστή κυρίως για την οικονομική της κρίση. Η συνεχής αύξηση του χρέους έχει οδηγήσει σε αδιέξοδο πολλές επιχειρήσεις και μικρότερες εταιρείες. Προκειμένου, λοιπόν να αντεπεξέλθουν στα σημερινά δρώμενα κρίνουν σκόπιμο να απολυθούν κάποιοι υπάλληλοι ώστε έτσι να καταφέρει η εν λόγω επιχείρηση να μειώσει το κόστος της και να παραμείνει ενεργή στην αγορά εργασίας. Βέβαια, εύκολα μπορεί να διακρίνει κανείς ότι η μέθοδος αυτή έχει μόνο μεσοπρόθεσμα και όχι μακροπρόθεσμα αποτελέσματα. Αυτό συμβαίνει γιατί ενώ για ένα διάστημα το κόστος είναι μικρότερο, στην συνέχεια παρατηρούνται νέα προβλήματα λόγω έλλειψης εξειδικευμένων δεξιοτήτων . Έτσι, καθίσταται δύσκολο για την επιχείρηση να προσαρμοστεί στις ραγδαίες εξελίξεις τόσο της οικονομίας όσο και της τεχνολογίας.

Όσον αφορά τον ρόλο του ανώτερου στελέχους η του προϊσταμένου, θα πρέπει να είναι σε θέση να προσαρμοσθεί και να διαχειρίζεται κατάλληλα όλες τις δεξιότητες της ομάδας του. Επίσης, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους οφείλει να εκπαιδεύει και να πληροφορεί τους συνεργάτες του για τυχόν αλλαγές και να τους συμπαραστέκεται στην εκμάθηση των νέων δεξιοτήτων. Παρόλα αυτά η διαδικασία αυτή δεν είναι εύκολη και αργά η γρήγορα τα ανώτερα στελέχη θα κλιθούν να χρησιμοποιήσουν την τεχνολογία και άλλα μέσα για να κρίνουν και να αξιολογήσουν επαρκώς τους εργαζομένους και την απόδοσή τους. Ακόμα, παρέχεται βοήθεια μέσα από προηγμένα προγράμματα για να μπορεί να διακρίνει ένα

ανώτερο στέλεχος ποιες δεξιότητες απαιτούνται, ποιες είναι οι πιο χρήσιμες και πως μπορεί να τις αποκτήσει αλλά και να τις ενδυναμώσει.

Εκτός όμως από τα προγράμματα εκμάθησης δεξιοτήτων υπάρχουν και άλλα τα οποία αναφέρονται στο πως μπορεί να επιτευχθεί ομαλή συνεργασία μεταξύ μιας ομάδας, στην χρήση νέων μορφών τεχνολογίας και ακόμα στην σωστή εξυπηρέτηση των πελατών. Έτσι λοιπόν, σημαντικό είναι να μπορεί να αναγνωριστεί η ανάγκη για την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων με σκοπό την διατήρηση ή την απόκτηση μιας θέσης εργασίας.

Nelson-John R. (2009) , Βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής, Basic counseling skills : A Helper's manual, Αθήνα: Πεδίο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

➤ Ορισμός κοινωνικών δεξιοτήτων

Κοινωνικές δεξιότητες: επιτρέπουν στον κάθε άνθρωπο να επικοινωνεί και να έρχεται σε επαφή με άλλους ανθρώπους, δηλαδή να κοινωνικοποιείται. (κοινωνικές δεξιότητες ≠ κοινωνικές ανικανότητες), οι κοινωνικές δεξιότητες διακρίνονται σε δυο κατηγορίες, τις λεκτικές και μη λεκτικές.

ΛΕΚΤΙΚΕΣ

Αναφέρονται στο τι λέμε, πως το λέμε και πότε το λέμε. Παραδείγματα είναι:

- να είσαι ευχάριστος ομιλητής
- να είσαι καλός δέκτης
- να μιλάς με κατανόηση και σαφήνεια
- να πιστεύεις στον εαυτό σου
- να χρησιμοποιείς σωστά τους γλωσσικούς κανόνες
- να δίνεις χρώμα στην φωνή και στην χροιά σου(να μη μιλάς μονότονα)
- να πιστεύεις στον εαυτό σου και να μιλάς με δυναμισμό

ΜΗ ΛΕΚΤΙΚΕΣ

Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι:

- σωστή και όρθια στάση τους σώματος
- χειρονομίες για την περιγραφή των φραστικών λεγόμενων σου(χωρίς υπερβολή)
- άμεση επαφή με τα μάτια των ακροατών σου
- χαμόγελο (με μέτρο)

Επομένως είναι απαραίτητο για κάθε άνθρωπο που αναζητεί θέση εργασίας να αποκτήσει αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση. Επιπλέον, να αποβάλει το άγχος και τις αρνητικές σκέψεις. Πέρα από καλός ομιλητής να είναι ταυτόχρονα και καλός ακροατής. Να μην διακόπτει τον άλλο, παρά μόνο στο τέλος της συνομιλίας για τυχόν ερωτήσεις ή ενστάσεις. Σε κάθε συνέντευξη ή εξέταση, να βελτιώνει τον τρόπο που στέκεται και να έχει προσεγμένη εξωτερική εμφάνιση.

➤ **Εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου κοινωνικές δεξιότητες**

Αν θέλει κανείς να δώσει έναν εννοιολογικό προσδιορισμό του όρου κοινωνικές δεξιότητες, θα αντιληφθεί ότι επικρατούν διάφορες απόψεις, που όμως όλες έχουν να κάνουν με μια κοινή έννοια, δηλαδή την έννοια κοινωνικές. Μια κοινωνική δεξιότητα για παράδειγμα είναι η επικοινωνία. Είναι ένα στοιχείο που κάθε εργαζόμενος πρέπει να κατέχει σωστά είτε πρόκειται για λεκτική είτε για μη λεκτική επικοινωνία, καθώς πρέπει να γνωρίζουν πως να εργαστούν και να επικοινωνήσουν με άλλους ανθρώπους. Ακόμα θα πρέπει να είναι σε θέση να συνεργαστούν με άλλους ώστε να επιτύχουν κάποιο στόχο. Αυτό βέβαια οδηγεί σε ένα σημείο όπου θα πρέπει να έχουν την ικανότητα να διαχειρίζονται μια διαφωνία στα πλαίσια μιας ομαδικής εργασίας. Πολλές φορές τα άτομα μιας ομάδας ασπάζονται διαφορετικές απόψεις και έτσι επικρατεί ένα χάος ως προς το ποια άποψη θα φέρει το καλύτερο επιθυμητό αποτέλεσμα.

Επίσης όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να αναπτύξουν την ικανότητα να αποδέχονται τις αλλαγές που επικρατούν αλλά και να μπορούν να τις διαχειρίζονται. Στην ουσία θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ευελιξία και να είναι θετικοί απέναντι σε κάθε αλλαγή στον εργασιακό τους τομέα.

Μια εξίσου σημαντική κοινωνική δεξιότητα είναι αυτή της οργάνωσης. Πολλές επιχειρήσεις απαιτούν από τους υπαλλήλους τους να θέτουν προτεραιότητες στην ζωή τους, ώστε να μπορούν να κρίνουν τι είναι σημαντικότερο και τι απαιτεί περισσότερη προσοχή. Τέλος, η ικανότητα της ηγεσίας παίζει σημαντικό ρόλο αφού οποιοσδήποτε κατέχει την ικανότητα αυτή είναι σε θέση να αναθέτει δραστηριότητες, να παίρνει σημαντικές αποφάσεις ακόμα και να παίρνει ρίσκα. Αξίζει να σημειωθεί το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι προκειμένου να πετύχουν στον κλάδο της εργασίας τους πρέπει να αναπτύξουν και να αξιοποιήσουν ένα σύνολο δεξιοτήτων και όχι απλώς μόνο μια, πράγμα που σημαίνει ότι χρειάζεται συνεχής εξάσκηση των δεξιοτήτων αυτών.

➤ **Η σπουδαιότητα και η μάθηση κοινωνικών δεξιοτήτων**

Όπως ειπώθηκε προηγουμένως, οι κοινωνικές δεξιότητες και γενικότερα οι ικανότητες, είναι αυτές που θα εξασφαλίσουν τη θέση σε μια συνέντευξη επιλογής. Επικρατεί το φαινόμενο, πολλές φορές, άτομα που έχουν εξασφαλίσει την απασχόληση τους να οδηγούνται στην απόλυση. Αυτό συμβαίνει καθώς υπάρχει έλλειψη των δεξιοτήτων εκείνων που οι εργοδότες απαιτούν. Τέτοιες δεξιότητες είναι η σωστή συνεργασία ή επικοινωνία και πολλές ακόμα. Οι εργαζόμενοι που έχουν αποκτήσει κοινωνικές δεξιότητες τείνουν να παραμένουν ή να

αποκτούν ευκολότερα μια θέση εργασίας από άτομα με την μη ύπαρξη δεξιοτήτων. Πιο αναλυτικά, ένας άνθρωπος με αυτοπεποίθηση και σωστό χειρισμό της επικοινωνίας θα εισέπραττε καλύτερες εντυπώσεις στην συνέντευξη επιλογής είτε αφορά άνεργο είτε όχι. Οι άνεργοι με την σειρά τους οφείλουν να κατανοήσουν την σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων ώστε να είναι σε θέση να βρίσκουν ευκολότερα δουλειά.

➤ **Γενικά Στοιχεία Κοινωνικών Δεξιοτήτων**

Οι κοινωνικές δεξιότητες είναι άμεσα σχετιζόμενες και με την καθημερινότητα μας αλλά και με την εργασία. Οι άνεργοι για παράδειγμα καθώς προσπαθούν να συγκεντρώσουν όλα αυτά τα στοιχεία που αυτοί θεωρούν ικανοποιητικά, αγνοούν ένα σημαντικό κομμάτι στην απόκτηση της θέσης εργασίας, τις κοινωνικές δεξιότητες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα άτομα με πολλά πτυχία ή καλές συστάσεις να απορρίπτονται στην διαδικασία της συνέντευξης καθώς δεν μπορούν να πείσουν τον συνομιλητή τους ότι είναι οι κατάλληλοι για την θέση. Λόγω της κρίσης και της ανεργίας που επικρατεί οι συνεντεύξεις είναι ελάχιστες. Το μόνο που έχουν να κάνουν οι ενδιαφερόμενοι είναι να προετοιμαστούν σωστά. Σωστή προετοιμασία όμως με βάση τα πρότυπα που απαιτεί η κοινωνία και όχι μόνο όπως πιστεύουν εκείνοι ότι είναι σωστότερα.

➤ **Ανάλυση Ορισμένων Κοινωνικών Δεξιοτήτων**

Υπάρχουν κυρίως έντεκα κοινωνικές δεξιότητες που αξίζει να αναφερθούν.

- 1) επικοινωνιακή δεξιότητα
- 2)συνεργασιακή δεξιότητα
- 3)δεξιότητα ηγεσίας
- 4)δεξιότητα επίλυσης προβλημάτων
- 5) δεξιότητα πρωτοβουλίας
- 6) δεξιότητα υπευθυνότητας
- 7) δεξιότητα προσαρμογής στις αλλαγές
- 8)δεξιότητα απόδοσης στην εργασία
- 9) δεξιότητα θετικής στάσης
- 10) δεξιότητα αυτοπεποίθησης
- 11) ψηφιακή δεξιότητα

Εκτεταμένη ανάλυση ορισμένων βασικών κοινωνικών δεξιοτήτων :

επικοινωνιακή δεξιότητα:

- συλλογή πληροφοριών
- οπτική επαφή
- προσοχή στον συνομιλητή
- σωστή χρήση του γραπτού και του προφορικού λόγου

δεξιότητα συνεργασίας:

- συνεργασία με συναδέλφους
- ανάληψη βοήθειας από άλλους
- κατανόηση των περιορισμών της δουλειάς
- κατάλληλες σχέσεις με συναδέλφους
- σεβασμός στην γνώμη του άλλου
- ανάληψη ευθύνης
- σωστή επιλογή χρόνου για άδεια
- δικαιολόγηση και κατανόηση των λαθών
- διατήρηση φιλικών σχέσεων με πελάτες
- τήρηση κανόνων εργασίας
- ρεαλισμός και ειλικρίνεια

δεξιότητα αυτοπεποίθησης:

- σωστή κρίση
- επίγνωση των δυνατοτήτων
- αξιοποίηση ευκαιριών
- επιμονή και υπομονή

δεξιότητα υπευθυνότητας:

- ακρίβεια σε συναντήσεις
- κατανόηση μη αποδεκτής συμπεριφοράς
- κόσμια συμπεριφορά
- σωστή εμφάνιση
- σωστή επιλογή ενδυμασίας

δεξιότητα απόδοσης στην εργασία :

- ανάληψη ευθύνης
- παρακίνηση
- αμέριστη προσοχή στην εταιρεία και στις υποχρεώσεις
- προθυμία για την μάθηση γνώσεων

➤ Μάθηση Κοινωνικών Δεξιοτήτων

Οι κοινωνικές δεξιότητες αποτελούν μια διαδικασία εκπαίδευσης και καλλιέργειας. Πιο συγκεκριμένα, σε ορισμένους ανθρώπους οι κοινωνικές δεξιότητες είναι έμφυτες άρα οι υπόλοιποι πρέπει να τις αναπτύξουν. Αυτό πρέπει να γίνει και στην περίπτωση που επιθυμούν να εργαστούν. Για παράδειγμα οι άνεργοι πρέπει να αναπτύξουν την δεξιότητα της αυτοπεποίθησης, ώστε να είναι σε θέση να παρουσιαστούν σωστά σε μια συνέντευξη επιλογής. Μια βοήθεια για αυτά τα άτομα μπορεί να αποτελέσει ένας σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού. Ο σύμβουλος αυτός θα κατευθύνει τους ανέργους σωστά

μαθαίνοντας τους πως πρέπει να ανταποκριθούν και πως να συμπεριφέρονται. Στην ουσία είναι ένας καταλυτικός παράγοντας στην προετοιμασία της συνέντευξης αφού βοηθάει στην διαμόρφωση της προσωπικότητας.

Ivey Allen M. & Ivey Bradford M. (1992), Συμβουλευτική: Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

➤ **Αξιολόγηση κοινωνικών δεξιοτήτων σχετιζόμενες με την αγορά εργασίας**

- Εστίαση στα θετικά χαρακτηριστικά
- Χρήση ανοιχτών ερωτήσεων (όχι χρήση του γιατί)
- Εστίαση στην ουσία του θέματος
- Διατύπωση αποριών στο τέλος της συνέντευξης

➤ **Έμφαση στην «πραγματική» εργασία.**

Πραγματική εργασία καλείται κάθε μορφή δραστηριότητας η οποία επιφέρει κέρδος. Διαρκεί μια εργάσιμη μέρα, συνήθως 8 ώρες. Συνεπάγεται ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται όλο αυτό το χρονικό διάστημα με κριτήριο την απόδοση. Πραγματική εργασία συνεπάγεται και αμοιβή.

➤ **Αξιολόγηση και κατάρτιση για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας**

Η αξιολόγηση των κοινωνικών δεξιοτήτων μπορεί να βοηθήσει στην βελτίωση των ικανοτήτων μας. Πιο συγκεκριμένα:

- βοηθάει στον καθορισμό των απαραίτητων κοινωνικών δεξιοτήτων
- στον καθορισμό των απαιτήσεων των εργοδοτών
- στην τοποθέτηση ατόμων σε εργασίες ανάλογα με τις κοινωνικές δεξιότητες που κατέχουν
- προσδιορισμός ελλείψεων
- πλήρης κάλυψη όλων των ικανοτήτων
- μεγαλύτερη απόδοση με βάση την αξιοποίηση των ικανοτήτων

Με την αξιολόγηση των ικανοτήτων συμπληρώνεται το επαγγελματικό προφίλ, ενώ με την συγκέντρωση των απαιτήσεων συμπληρώνεται ένα κομμάτι της ανάλυσης της εργασίας. Αυτό

έχει ως αποτέλεσμα αρχικά ένα άτομο να βρει δουλειά κάπου όπου οι απαιτήσεις που έχει και οι απαιτήσεις που χρειάζονται έχουν ελάχιστη διαφορά ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις αρμοδιότητες που του αναθέτουν. Ακόμα, βοηθάει στην δημιουργία στρατηγικής κατάρτισης αλλά και στην προσαρμογή της εκάστοτε εργασίας και των απαιτήσεων της.

➤ **Οι σημαντικότερες για τους εργοδότες**

Εκτός από την συνειδητοποίηση της σπουδαιότητας των κοινωνικών δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους, οι εργοδότες έχουν φτάσει στο ίδιο σημείο συνειδητοποίησης. Ένα σημαντικό στοιχείο που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι για κάθε τομέα εργασίας απαιτούνται και διαφορετικές κοινωνικές δεξιότητες.

➤ **Σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων για τους εργοδότες**

Ένα σύνολο κοινωνικών δεξιοτήτων αξιοπρόσεκτο από τους εργοδότες είναι το εξής:

- συνεργασία
- κατανόηση λαθών
- σωστή χρήση οδηγιών
- παροχή βοήθειας
- αξιολόγηση πληροφοριών
- γλώσσα του σώματος
- λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία
- επίλυση συγκρούσεων
- σεβασμός στους συναδέλφους

(Ivey E. Allen, Gluckstern B. Norma, Bradford-Ivey M, 1992)

➤ **Οι επικρατέστερες Δεξιότητες Σύμφωνα με τους Εργοδότες**

Πλέον οι εργοδότες δίνουν τεράστια σημασία στην επιλογή του εργαζόμενου με τα σωστά προσόντα. Σε μια συνέντευξη επιλογής λοιπόν, υπάρχουν κάποια βασικά στοιχεία που αναζητούν στους υποψήφιους εργαζόμενους.

1) **δεξιότητα επικοινωνίας**

Σωστή επικοινωνία είτε λεκτικά είτε όχι

2) **δεξιότητα συνεργασίας**

Συνεργασία κάτω από αντίξοες συνθήκες(για παράδειγμα συνεργασία και με άτομα διαφορετικής νοοτροπίας)

3) δεξιότητα ευελιξίας

Η ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές

4) δεξιότητα αυτοπεποίθησης

Η σωστή προώθηση του εαυτού μας

5) δεξιότητα ομαδικής εργασίας

Να μπορεί να συνεργαστεί κανείς και με άλλα άτομα

6) δεξιότητα επίλυσης συγκρούσεων

Λόγω διαφορετικών ιδεών και αντιλήψεων επικρατούν διαφωνίες στα πλαίσια μιας ομάδας οι οποίες καλούνται να επιλυθούν

7) δεξιότητα συνεργασιακών σχέσεων

Δημιουργία σχέσεων εντός και εκτός της εταιρείας

Οι εργοδότες δίνουν τεράστια σημασία στον τρόπο που κάθε εργαζόμενος συνεργάζεται με τα άλλα μέλη της ομάδας εργασίας. Κατά τη συνέντευξη επιλογής αλλά και σε όλο το διάστημα απασχόλησης σε κάποια δουλειά οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού αξιολογούν:

- Τη δεξιότητα προσεκτικής ακρόασης και καλής λεκτικής επικοινωνίας.
- Τη δυνατότητα εργασίας με ανθρώπους από διαφορετικές κουλτούρες.
- Την προσαρμοστικότητα και τις δημιουργικές αντιδράσεις σε δυσκολίες.
- Τη σωστή διαχείριση του εαυτού.
- Την ομαδική και διαπροσωπική επαγγελματικότητα.
- Την ικανότητα για συνεργασία και ομαδική εργασία.
- Τη δεξιότητα διαπραγμάτευσης διαφωνιών.
- Την αποτελεσματική δικτύωση (εντός και εκτός της εταιρίας).

(Ivey E. Allen, Gluckstern B. Norma, Bradford-Ivey M, 1992)

➤ **Λόγοι που απαιτούν την ανάπτυξη και την απόκτηση κοινωνικών δεξιοτήτων**

Πέρα από την σημαντικότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων υπάρχουν κάποιοι λόγοι οι οποίοι καθιστούν απαραίτητη την ανάπτυξη τους. Η κοινωνία επιβάλλει την απόκτηση επιπλέον γνώσεων και ικανοτήτων, αυτό που καλούμε δηλαδή κοινωνικές δεξιότητες. Οι νέοι σήμερα καλούνται να γνωρίζουν τον χειρισμό του διαδικτύου ή το πως θα συνεργαστούν σε μια ομάδα προκειμένου να εργαστούν. Βέβαια από την διαδικασία αυτή δεν πρέπει να αποκλείονται και οι άνεργοι. Είναι μια ομάδα ατόμων οι οποίοι πρέπει να διοχετεύσουν την ενέργεια τους στην κάλυψη των δεξιοτήτων που χρειάζονται οι εργοδότες. Για παράδειγμα, να αποκτήσουν δεξιότητες ευελιξίας ή δεξιότητες γλωσσομάθειας.

Άρα λοιπόν οι κοινωνικές δεξιότητες που οφείλουν να αναπτύξουν είναι οι εξής :

- η επικοινωνία
- η συνεργασία
- η επίλυση διαφωνιών
- η ευελιξία
- η προσαρμογή
- η ηγεσία
- η οργάνωση
- η ανάληψη πρωτοβουλιών
- η ανάληψη ρίσκων

➤ **Εκτίμηση των κοινωνικών δεξιοτήτων για καλύτερες δυνατότητες**

Παρόλα αυτά εκτός από τις παραπάνω δεξιότητες δημιουργούνται συνεχώς απαιτήσεις για την δημιουργία καινούργιων δεξιοτήτων. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η όλο και συχνότερη χρήση του διαδικτύου και γενικότερα των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Οι ήδη εργαζόμενοι ή οι άνεργοι βρίσκονται στην θέση να διδαχθούν νέες τεχνολογίες ώστε να μπορούν να αντεπεξέλθουν στα σημερινά δεδομένα. Το σημαντικότερο όμως είναι ότι βάσει της προσπάθειας απόκτησης νέων δεξιοτήτων ο κάθε άνθρωπος διαμορφώνει μια νέα προσωπικότητα και μαθαίνει να προσαρμόζεται στο εκάστοτε περιβάλλον. Το άτομο στην προσπάθεια αυτή αποκτάει συνείδηση και κατανόηση, μαθαίνει να ζει. Άρα λοιπόν, είναι αναμενόμενο γιατί οι εργοδότες αποζητούν εκείνες τις ικανότητες που θα επιφέρουν στην επιχείρησή τους το καλύτερο αποτέλεσμα.

➤ **Δεξιότητες ζωής**

Πλέον οι εργοδότες δεν αποζητούν μόνο τα απαραίτητα προσόντα, όπως είναι τα πτυχία και

ίσως κάποιες γενικές γνώσεις. Ψάχνουν για εκείνα τα χαρακτηριστικά τα οποία σχετίζονται με την συνολική εικόνα του κάθε υποψήφιου. Οι λεγόμενες δεξιότητες λοιπόν, είναι αυτές που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην απόκτηση της θέσης. Οι δεξιότητες στο σύνολο τους χαρακτηρίζονται από μια μακροχρόνια διαδικασία μάθησης. Δηλαδή, κανείς δεν μπορεί να πει με σιγουριά ότι έχει αποκτήσει όλες τις δεξιότητες στο έπακρο. Η μάθηση τους όπως προαναφερθήκαμε ξεκινάει από την σχολική ηλικία και συνεχίζεται μέχρι το τέλος της ζωής μας. Πέρα από τις γενικές δεξιότητες υπάρχουν και οι λεγόμενες δεξιότητες ζωής. Σε αυτήν την κατηγορία λοιπόν υπάρχουν κάποιες πιο σημαντικές που αξίζει να σημειωθούν.

1) δεξιότητες επικοινωνίας

- η ικανότητα να μιλάς σωστά, είτε προφορικά είτε γραπτά
- η ικανότητα να ακούς τον συνομιλητή σου
- η ικανότητα πολυγλωσσίας(να μιλάς πολλές γλώσσες)
- η ικανότητα να επικοινωνείς και με άτομα διαφορετικής κουλτούρας
- η ικανότητα να χρησιμοποιείς όλες τις μορφές επικοινωνίας, λεκτική ή μη

2) δεξιότητες προσαρμογής

- η ικανότητα να προσαρμόζεσαι στις αλλαγές που επιβάλλει η καθημερινότητα

3) δεξιότητες ευελιξίας

- η ικανότητα ελιγμού στις αλλαγές - η ικανότητα εντοπισμού μιας εναλλακτικής λύσης

4)δεξιότητες συλλογής πληροφοριών

- η ικανότητα αναζήτησης πληροφοριών στα κατάλληλα μέρη
- η ικανότητα συλλογής των απαραίτητων πληροφοριών
- η ικανότητα σωστής χρήσης της κάθε πληροφορίας

5) ψηφιακές δεξιότητες

- η ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών
- η ικανότητα χειρισμού του διαδικτύου

6) δεξιότητες συνεργασίας

- η ικανότητα συνεργασίας σε ομάδες
- η ικανότητα επίλυσης διαφωνιών που προκύπτουν
- η ικανότητα σεβασμού προς τους συναδέλφους

7) δεξιότητες διαχείρισης χρόνου

- η ικανότητα οργάνωσης του χρόνου
- η ικανότητα διαχωρισμού προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
- η ικανότητα κρίσης για το τι είναι πιο σημαντικό

8) δεξιότητες αυτοπεποίθησης

- η ικανότητα αποδοχής των δυνατοτήτων
- η ικανότητα σωστής αυτοπαρουσίασης
- η ικανότητα σεβασμού του εαυτού μας

9) δεξιότητες ανάληψης πρωτοβουλιών

- η ικανότητα έκφρασης της γνώμης μας
- η ικανότητα προβολής μιας ιδέας και αξιοποίησης της
- η ικανότητα ηγεσίας

10) δεξιότητες καινοτομίας και επιχειρηματικότητας

- η ικανότητα έρευνας νέων ιδεών- η ικανότητα χρήσης νέων προτύπων
- η ικανότητα αποδοχής των αλλαγών

11) δεξιότητες λήψης απόφασης

- η ικανότητα λήψης μιας απόφασης για το συμφέρον της εταιρείας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

➤ Δεξιότητες και ικανότητες

<< **Ικανότητες** είναι οι προσωπικές δυνατότητες κάθε ατόμου, που μπορεί να είναι ταλέντα, κλίσεις ή προδιαθέσεις και αναπτύχθηκαν ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης κληρονομικών και περιβαλλοντικών παραγόντων.>>

Χωρίζονται σε δυο κατηγορίες:

- Γενικές ικανότητες
- Ειδικές ικανότητες

Οι πρώτες γίνονται εμφανείς σε κάθε μας δραστηριότητα σε αντίθεση με τις δεύτερες, οι οποίες εμφανίζονται μόνο σε πιο σύνθετους τομείς της καθημερινότητας.

Γενικά οι ικανότητες ,μπορούν να πάρουν διάφορες μορφές. Κάποια παραδείγματα είναι η ικανότητα της αφής, της όρασης, η μυϊκή ικανότητα , η ικανότητα διαχείρισης μηχανών, η μνήμη και ακόμα και η ικανότητα κάποιου στην ζωγραφική.

Το τι ικανότητες έχει ο καθένας εξαρτάται και από το πώς θα αποφασίσει να τις εξελίξει. Καλό είναι να μην μπαίνουμε στην διαδικασία μιας σύγκρισης καθώς όλοι μας αποτελούμε μια ξεχωριστή οντότητα. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι τα άτομα με αυτισμό. Λόγω της κατάστασης τους, ίσως δεν είναι σε θέση να αναπτύξουν κάποιες ικανότητες εύκολες για τους υπόλοιπους. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι τα άτομα αυτά δεν μπορούν να τις αναπτύξουν

➤ **Ικανότητες**

Ικανότητα στην επικοινωνία

Ικανότητα στην επικοινωνία σημαίνει:

- Να μπορεί κάποιος να γράφει σωστά, και ευανάγνωστα χωρίς περιττές πληροφορίες δίνοντας έμφαση στα σημαντικά στοιχεία.
- Να γίνεται σωστή και δομημένη παρουσίαση
- Να γίνεται κατανοητός
- Να χρησιμοποιεί διάφορες εκφράσεις και νοήματα(γλώσσα του σώματος)
- Να γνωρίζει τον τρόπο έναρξης μιας συζήτησης

Βέβαια τα άτομα με ειδικές ανάγκες έχουν αναπτύξει και μια άλλη ικανότητα στην επικοινωνία. Για παράδειγμα, άνθρωποι με πρόβλημα ακοής και ομιλίας έχουν αναπτύξει την ικανότητα μιας άλλης γλώσσας, αυτής της νοηματικής.

Ικανότητα στην Οργάνωση

Η οργάνωση είναι ένα στοιχείο που πρέπει να διαθέτει ο μέσος άνθρωπος ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται στις διάφορες υποχρεώσεις του. Πιο συγκεκριμένα:

- Η ικανότητα να διαχειρίζεσαι τα οικονομικά σου
- Η ικανότητα να μπορείς να αναπτύξεις ένα σχέδιο για την επίτευξη ενός στόχου
- Η ικανότητα να μπορείς να οργανώνεις σωστά την ζωή σου, να θέτεις προτεραιότητες

Ικανότητα Ομαδικής Εργασίας

Για διάφορους λόγους πολλές φορές είναι χρήσιμο να συνεργαζόμαστε με άλλα άτομα για την διεκπεραίωση μιας εργασίας. Πρακτικά αυτό μπορεί να μεταφραστεί ως εξής:

- Να διαθέτεις καλό πνεύμα συνεργασίας
- Να υπάρχει σεβασμός ανάμεσα στα άτομα που συμμετέχουν
- Να μοιράζεσαι τις ιδέες σου
- Να συμμετέχεις την κοινή προσπάθεια
- Να είσαι καλός ακροατής

Πρωτοβουλία

Η ικανότητα να μπορώ να προτείνω και να επιχειρώ κάτι πρώτος.

Πιο αναλυτικά:

- Να αναλαμβάνεις ευθύνη
- Να παίρνεις αποφάσεις
- Να εκμεταλλεύεσαι τις ευκαιρίες
- Να πραγματοποιείς αλλαγές

Ηγετική ικανότητα

Η ικανότητα μας να ακούμε, να καθοδηγούμαστε.

- Φέρνω εις πέρας δικές μου προσωπικές δυσκολίες
- Να δέχομαι και άλλες απόψεις
- Να συμβουλευόμαι τις σωστές πηγές
- Δημιουργία ομάδας
- Θέτω στόχους

Ικανότητα διοίκησης

Μια ικανότητα που την συναντάμε πλέον όλο και περισσότερο στην σημερινή αγορά εργασίας. Επί της ουσίας είναι κάτι που μπορούμε να καλλιεργήσουμε μέσα από την καθημερινότητα μας. Είναι το στοιχείο που αποζητάν οι σημερινοί εργοδότες.

Σχετίζεται με :

- Την ικανότητα να θέτουμε στόχους
- Την ικανότητα διεκπεραίωσης πολλών εργασιών ταυτόχρονα
- Να είσαι σε θέση να αξιολογήσεις την πρόοδο σου σε σχέση με τους αρχικούς σου στόχους
- Να εκμεταλλεύεσαι κάθε είδους πληροφορία

Ευελιξία

Είναι η ικανότητα να ανταποκρινόμαστε γρήγορα σε περίπτωση που δεν έρθουν τα πράγματα όπως τα έχουμε προγραμματίσει. Να είσαι σε θέση να αλλάξεις τα σχέδια σου.

- Να βρίσκω νέες λύσεις στα προβλήματα
- Να μπορώ να πραγματοποιώ αλλαγές στα σχέδια μου
- Να αντιμετωπίζω τα προβλήματα σαν ευκαιρία να επιτύχω καλύτερο αποτέλεσμα

➤ **Προσόντα**

Ορισμός του όρου προσόν :

Είναι ένα σύνολο μοναδικών χαρακτηριστικών, πιο συγκεκριμένα, η επιτηδειότητα κάποιου ατόμου που ενισχύει την αξία του.

Πιο αναλυτικά ο κάθε άνθρωπος μπορεί να αναπτύξει τα προσόντα που διαθέτει μέσω της μόρφωσης του, χωρίς αυτό να αποκλείει το γεγονός ότι κάποια είναι αναπτυγμένα από την φύση τους. Επί παραδείγματος, το πτυχίο είναι ένα τυπικό προσόν που οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν και μπορούν να το αξιοποιήσουν με σκοπό την ανεύρεση εργασίας.

Δυο υποκατηγορίες των προσόντων είναι τα ταλέντα και οι δεξιότητες. Ταλέντα είναι οι ικανότητες που διαθέτουμε και είτε τις έχουμε αναπτύξει είτε δεν γνωρίζουμε την ύπαρξη τους λόγω της έλλειψης ερεθισμάτων. Από την άλλη δεξιότητες είναι οι ικανότητες που έχουμε αποκτήσει καθώς τις έχουμε διδαχθεί. Για παράδειγμα, η ικανότητα οδήγησης ενός αυτοκινήτου είναι ένα προσόν το οποίο αποκτήθηκε μέσω εκπαίδευσης.

Προσωπικά Προσόντα

<<Προσωπικές ικανότητες που χρειαζόμαστε σε κάθε είδος εργασίας και δεν αποκτούνται μέσω της μάθησης.>>

➤ **Αξιοποίηση Προσόντων σχετιζόμενα με την Αγορά Εργασίας**

Κάποια από τα πιο σημαντικά προσόντα που μπορούν να βοηθήσουν στην εξέλιξη της καριέρας ενός ατόμου είναι η προώθηση του εαυτού του, η δικτύωση και η αντιμετώπιση της αβεβαιότητας, τα προσόντα που σχετίζονται με την προσωπικότητά του.

Προώθηση του Εαυτού: Η ικανότητα μας να μπορούμε να προβάλλουμε τα προτερήματα μας ώστε να πείσουμε τον ανώτερο μας ότι είμαστε κατάλληλοι για την δουλειά.

Δικτύωση: Η ικανότητα να δημιουργούμε σχέσεις με άλλα άτομα που αργότερα ίσως αποτελέσουν τον συνδετικό κρίκο ανάμεσα σε εμάς και μια θέση εργασίας.

Αντιμετώπιση της αβεβαιότητας: Η ικανότητα να αποδεχόμαστε τις αλλαγές που επικρατούν στον εργασιακό χώρο και στο πως θα διατηρήσουμε την θέση μας.

Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας: Χαρακτηριστικά όπως η ικανότητα συνεργασίας στα πλαίσια μιας ομάδας, η ικανότητα επίτευξης των στόχων που έχουμε θέσει, η ικανότητα να διαχειριζόμαστε πολλές εργασίες ταυτόχρονα κ.α.

➤ **Συναισθηματική νοημοσύνη- συναισθηματική ικανότητα**

<<Με έναν γενικό τρόπο, εάν προσπαθήσουμε να ορίσουμε την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης, θα βοηθούσε να αξιοποιήσουμε την πολύ στοχευμένη περιγραφή του Daniel Goleman, ψυχολόγου και δημοσιογράφου, σύμφωνα με τον οποίο συναισθηματική νοημοσύνη ονομάζεται η ικανότητα του ανθρώπου για αυτεπίγνωση, αυτοκυριαρχία και αυτοέλεγχο, η ευσυνειδησία του και η δυνατότητα να μπαίνει στη θέση των άλλων, να τους κατανοεί, να τους ακούει προσεκτικά, να μπορεί να ασκεί επιρροή, να επικοινωνεί ουσιαστικά και να συνεργάζεται.

Η συναισθηματική νοημοσύνη, σύμφωνα με τον Daniel Goleman είναι συνυφασμένη με την επιτυχία του ανθρώπου στη ζωή.>> (Goleman D., 2011)

➤ **Ορισμός Συναισθηματικής Νοημοσύνης**

Με τον όρο συναισθηματική ικανότητα, εννοούμε μια ικανότητα η οποία έχει ως βάση την συναισθηματική νοημοσύνη και βοηθάει στην απόκτηση καλύτερης επίδοσης στην δουλειά. Με λίγα λόγια η συναισθηματική νοημοσύνη διαμορφώνει τις δυνατότητες μας, ενώ η συναισθηματική ικανότητα εστιάζει στο ποιες ικανότητες έχουμε αξιοποιήσει στη δουλειά μας. Δεν πρέπει να παραλείψουμε όμως το γεγονός ότι δεν διαθέτουν όλοι συναισθηματική ικανότητα παρότι διαθέτουν συναισθηματική νοημοσύνη. Παρόλα αυτά, είναι κάτι που μπορούν να το αποκτήσουν εύκολα. (Goleman D., 2011)

➤ **Το μοντέλο των συναισθηματικών ικανοτήτων (σύμφωνα με τον Daniel Goleman,2011)**

1. Προσωπική ικανότητα

Οι ικανότητες αυτές καθορίζουν πόσο καλά χειριζόμαστε τον εαυτό μας.

-Αυτεπίγνωση

Το να γνωρίζει κανείς την εσωτερική του κατάσταση, τις προτιμήσεις, τα προσωπικά του αποθέματα και να έχει επαφή με τη διαίσθησή του.

- Επίγνωση των συναισθημάτων: το να αναγνωρίζει κανείς τα συναισθήματά του, τις

επιπτώσεις και τα αποτελέσματά τους

- Ακριβής αυτοαξιολόγηση: το να γνωρίζει κανείς τα ισχυρά σημεία και τα όριά του
- Αυτοπεποίθηση: η σιγουριά κάποιου για την αξία και τις ικανότητές του

-Αυτορύθμιση

Το να μπορεί κανείς να διαχειρίζεται την εσωτερική του κατάσταση, τις παρορμήσεις του και τα προσωπικά του αποθέματα.

- Αυτοέλεγχος: ο χειρισμός διασπαστικών συναισθημάτων και παρορμήσεων
- Αξιοπιστία: διατήρηση τιμιότητας και εντιμότητας
- Ευσυνειδησία: το να αναλαμβάνει κανείς την ευθύνη για την προσωπική του επίδοση
- Προσαρμοστικότητα: ευελιξία στον χειρισμό αλλαγών
- Καινοτομία: το να αισθάνεται κανείς άνετα και να είναι ανοιχτός σε πρωτοποριακές ιδέες, προσεγγίσεις και νέες πληροφορίες

-Κίνητρα συμπεριφοράς

Συναισθηματικές τάσεις που οδηγούν προς την επίτευξη στόχων ή τη διευκόλυνουν.

- Τάση προς επίτευξη: προσπάθεια για βελτίωση ή ανταπόκριση σε κάποια δεδομένα τελειότητας
- Δέσμευση: ευθυγράμμιση με τους στόχους της ομάδας ή του οργανισμού
- Πρωτοβουλία: ετοιμότητα για δράση μόλις εμφανιστεί η ευκαιρία
- Αισιοδοξία: επιμονή στην επιδίωξη στόχων παρά τα εμπόδια και τις αναποδιές

2. Κοινωνική Ικανότητα

Αυτές οι ικανότητες καθορίζουν πόσο καλά χειριζόμαστε τις σχέσεις.

➤ Ενσυναίσθηση

Επίγνωση των συναισθημάτων, των αναγκών και των ανησυχιών των άλλων.

- Κατανόηση των άλλων: κατανόηση των συναισθημάτων και της άποψης των άλλων και ενεργό ενδιαφέρον για τις ανησυχίες τους
- Προσανατολισμός στην παροχή υπηρεσιών: πρόβλεψη, αναγνώριση των αναγκών των πελατών και ικανοποίησή τους
- Ενίσχυση της ανάπτυξης των άλλων: αίσθηση του τι έχουν οι άλλοι ανάγκη για να αναπτυχθούν και ανάπτυξη των δυνατοτήτων τους
- Σωστός χειρισμός της διαφορετικότητας: δημιουργία και καλλιέργεια ευκαιριών σε διαφορετικά είδη ανθρώπων
- Πολιτική αντίληψη: αναγνώριση των συναισθηματικών τάσεων μιας ομάδας και ενδυνάμωση των σχέσεων

➤ **Κοινωνικές δεξιότητες**

Ικανότητα να προκαλεί κανείς στους άλλους τις αντιδράσεις που θέλει.

- Επιρροή: άσκηση αποτελεσματικών μεθόδων πειθούς
- Επικοινωνία: έκφραση σαφών και πειστικών μηνυμάτων
- Ηγεσία: έμπνευση και καθοδήγηση ομάδων και ανθρώπων
- Καταλυτική δράση όσον αφορά την αλλαγή: καθιέρωση αλλαγών ή χειρισμός των αλλαγών
- Χειρισμός διαφωνιών: διαπραγμάτευση και επίλυση διαφωνιών
- Καλλιέργεια δεσμών: καλλιέργεια λειτουργικών σχέσεων που συμβάλουν στην επίτευξη στόχων
- Σύμπραξη και συνεργασία: συνεργασία με άλλους προς επίτευξη κοινών στόχων
- Ομαδικές ικανότητες: δημιουργία συνοχής στην ομάδα προς επίτευξη συλλογικών στόχων

(Goleman D., 2011)

➤ **Επιχειρησιακή ψυχολογία**

➤ **Το άτομο σε αναλογία με τον εαυτό του**

Ο κάθε άνθρωπος έχει σχηματισμένη μια εικόνα για τον εαυτό του , τα γνωρίσματα και τα χαρακτηριστικά του. Με βάση αυτήν την εικόνα προκύπτει η εκάστοτε συμπεριφορά του ανθρώπου. Ο άνθρωπος αυτός έχει το “ γνώθι σ' αυτόν” δηλαδή ένα είδος αυτογνωσίας της προσωπικότητας του και με βάση αυτό εναρμονίζεται με το περιβάλλον του ανεξάρτητα με το αν η εικόνα που έχει σχηματίσει για τον εαυτό του είναι ορθή ή όχι. Επιπλέον η ιδέα που έχει ο άνθρωπος για τον εαυτό του, αποτελεί την βάση πάνω στην οποία στηρίζονται και οι σχέσεις του και η συμπεριφορά του με άλλους ανθρώπους. Η εικόνα αυτή μπορεί να οδηγήσει στην ολοκλήρωση και στην πληρότητα αν είναι σωστή αλλά μπορεί να οδηγήσει και στο φόβο και το άγχος αν είναι λανθασμένη. Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι το εξής: ο κάθε άνθρωπος μπορεί να ολοκληρωθεί σαν προσωπικότητα αρκεί να έχει δημιουργήσει μια ρεαλιστική εικόνα για τον εαυτό του η οποία θα αντικατοπτρίζει τις ικανότητες και τις γνώσεις του.

➤ **Ολοκληρωμένη προσωπικότητα**

Το σημαντικότερο ίσως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των ανθρώπων είναι η ανάγκη για επιτυχία. Ο κάθε άνθρωπος διαμορφώνει το χαρακτήρα και την προσωπικότητα του έχοντας ως γνώμονα του την επιτυχία. Η επιτυχία αυτή μπορεί να αφορά διάφορους τομείς όπως οι υψηλές αποδόσεις σε κάποια θέση εργασίας ή ένας μεγάλος βαθμός σε κάποιο σχολικό διαγώνισμα. Η επιτυχημένη προσωπικότητα είναι ένα στοιχείο που ενδιαφέρει τον άνθρωπο από τη νεαρή ηλικία μέχρι το τέλος της ζωής του.

➤ **Η κοινωνική αντίληψη**

<< Ο τρόπος με τον οποίο ο άνθρωπος βλέπει τα φαινόμενα καθώς επίσης και ο τρόπος με τον οποίο διαμορφώνει το περιβάλλον του και προσδιορίζει τη γενικότερη συμπεριφορά του απέναντι αυτού.>>

Αυτά τα κοινωνικά φαινόμενα αξιολογούνται από τον άνθρωπο ο οποίος συμμετέχει άμεσα στην διαμόρφωση του κοινωνικού περιβάλλοντος ως αναπόσπαστο κομμάτι του κόσμου. Έτσι φτάνει στο σημείο να συνδεθεί συναισθηματικά με το περιβάλλον και να αισθανθεί ένα είδος προστασίας μέσα σε αυτό, εφόσον γνωρίζει ότι και ο ίδιος έχει κάποιο ρόλο στην ανάπτυξη του περιβάλλοντος αυτού. Αυτό σχετίζεται και με το γεγονός ότι ο άνθρωπος δύσκολα αλλάζει κάτι το οποίο έχει συνηθίσει. Η θέση του στο περιβάλλον αποτελεί και αυτή στοιχείο του καθορισμού της προσωπικότητας του. Επομένως, όπως νιώθει ασφαλής μέσα στον κόσμο έτσι αισθάνεται ασφαλής και στην εργασία που έχει επιλέξει να ακολουθήσει. Επιπλέον, μελέτες έχουν αποδείξει ότι η θέση του ανθρώπου στο περιβάλλον και η συμπεριφορά του απέναντι σε αυτό μπορούν να αποτελέσουν κριτήριο για την εκάστοτε επιτυχία ή αποτυχία του, στον εργασιακό τομέα. Αυτό συμβαίνει λόγω της εικόνας που έχει σχηματίσει ο άνθρωπος ως κομμάτι του κόσμου.

➤ **Άνθρωπος και εργασία**

Η εργασία σχετίζεται με την πρόβλεψη συμπεριφοράς του ανθρώπου και σε πολλές περιπτώσεις αποτελεί κριτήριο για την αξιολόγηση ενός ανθρώπου. Η εργασία αποτελεί έναν κοινωνικό παράγοντα της ζωής του ανθρώπου και στις περισσότερες περιπτώσεις σχετίζεται με τις εξής παραμέτρους:

- Σχετίζεται με την ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών των ανθρώπων (είτε για στέγη και τροφή είτε για αναγνωρισιμότητα και σεβασμό).
- Διαμορφώνει δυνατότητες εξέλιξης των ανθρώπων χρησιμοποιώντας συνεχώς νέα μέσα τεχνολογίας όπως ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Αυτό οδηγεί στην κοινωνική ευημερία των ανθρώπων.
- Συντελεί στην πραγμάτευση διαπροσωπικών και εργασιακών σχέσεων του ανθρώπου. Έτσι μπορεί να προκύψει ένα είδος φιλίας και επικοινωνίας μεταξύ των μελών μιας εργασιακής ομάδας.
- Δίνει στον άνθρωπο το κατάλληλο πλαίσιο για να πραγματοποιήσει τους στόχους και τα όνειρα του και να μελετήσει ή να αξιολογήσει την πορεία του από το “ τότε” στο “ τώρα”.

➤ **Επικοινωνία**

<< Η διαδικασία της μεταφοράς ή της ανταλλαγής ιδεών και αισθημάτων με την γραφή , την ομιλία ή τα διάφορα σήματα.>>

Βασική παράμετρος για να υπάρξει ολοκληρωμένη επικοινωνία μεταξύ δύο ατόμων , είναι η κατανόηση των όσων έχουν λεχθεί από την πλευρά του δέκτη.

➤ **Η διαδικασία της επικοινωνίας**

Η επικοινωνία είναι απαραίτητη στον εργασιακό τομέα για την ομαλή λειτουργία μιας επιχείρησης. Οι μορφές επικοινωνίας όπως αναφέρθηκε και παραπάνω μπορούν να ποικίλλουν ανάλογα με την περίπτωση αλλά τα βασικά στάδια της επικοινωνίας που πρέπει να γνωρίζει ο κάθε υποψήφιος για μια θέση εργασίας είναι τα εξής:

- << Η δημιουργία από μέρους του αποστολέα μιας ιδέας ή επιλογή ενός γεγονότος για το οποίο πρέπει να επικοινωνήσει.>>

Αυτό αποτελεί το πρώτο και ίσως το βασικότερο στάδιο της επικοινωνίας καθώς ο ομιλητής πρέπει να έχει πάντα κάτι να πει. Να έχει δηλαδή κάποιο μήνυμα , μια ιδέα να μεταδώσει. Αυτό όμως συνεπάγεται ότι ο τρόπος με τον οποίο θα μεταφέρει τις σκέψεις του να είναι γλωσσικά και εκφραστικά ορθός έτσι ώστε να υπάρξει κατανόηση από την πλευρά του δέκτη. Επομένως , η σκέψη αποτελεί πρωταρχικό ρόλο έτσι ώστε να προκύψει μια ολοκληρωμένη άποψη.

- << Η κωδικοποίηση της ιδέας>>

Αυτό σημαίνει πως ο αποστολέας του μηνύματος, πρέπει να συσχετίσει το μήνυμα αυτό με μια σειρά από σύμβολα τα οποία θα εξασφαλίσουν την απαραίτητη συνοχή στα λεγόμενα του. Πιο συγκεκριμένα, ο αποστολέας επιλέγει τι είδους νοήματα και σύμβολα θα επιδείξει έχοντας ως κριτήριο την ίδια την ιδέα αλλά και τις δυνατότητες αντιλήψεως του παραλήπτη.

- << Η μετάδοση του μηνύματος, όπως αυτό είχε κωδικοποιηθεί>>

Ο πομπός πρέπει να επιλέξει έναν συγκεκριμένο κώδικα επικοινωνίας όπως επισημάνθηκε και προηγουμένως, αλλά επίσης να έχει υπολογίσει και τον προκαθορισμένο χρόνο για τη μετάδοση του μηνύματος του, έτσι ώστε ο παραλήπτης να το αντιληφθεί να το κατανοήσει ως έχειν.

- << Η πρωτοβουλία μεταφέρεται στον λήπτη ο οποίος συντονίζει τον εαυτό του έτσι ώστε να αντιληφθεί το μήνυμα>>

Ο δέκτης του μηνύματος πρέπει να έχει συνεχώς στραμμένη την προσοχή του στον ομιλητή και να αποτελεί καλό ακροατή έτσι ώστε το μήνυμα να μεταφερθεί αυτούσιο.

- << Η αποκωδικοποίηση μέσω της οποίας ο λήπτης γίνεται γνώστης της έννοιας των συμβόλων που δίνει σε αυτά ο αποστολέας>>

Αυτό το στάδιο είναι δύσκολο να πραγματοποιηθεί πλήρως καθώς κανένας παραλήπτης όσο συγκεντρωμένος και αν είναι, δε μπορεί να ταυτιστεί πλήρως με τα λεγόμενα του πομπού λόγω της διαφορετικής προσωπικότητας του καθενός.

- << Ο λήπτης ενεργεί ή ανταποκρίνεται κατά τρόπο ανάλογο προς το μήνυμα>>

Για να ελεγχθεί αν ο παραλήπτης έχει αντιληφθεί και κατανοήσει πλήρως το μήνυμα, είναι

απαραίτητη η αναπαράσταση από τον ίδιο όσων έχουν λεχθεί. Το λεγόμενο “ feed back” .

➤ **Βασικά στοιχεία για μια καλή επικοινωνία**

Ο κάθε υποψήφιος για κάποια θέση εργασίας ή ακόμα και ο κάθε εργαζόμενος σε μια επιχείρηση ή εταιρεία, θα πρέπει να γνωρίζει ορισμένες κατευθύνσεις που μπορεί να λάβει η επικοινωνία. Τέτοιες είναι οι παρακάτω:

- Πριν από οποιαδήποτε επικοινωνία πρέπει ο αποστολέας να καταλαβαίνει νοηματικά όσα πρόκειται να μεταφέρει.
- Ο αποστολέας πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίζει το λόγο για τον οποίο γίνεται κάθε φορά η επικοινωνία. Επιπλέον, πρέπει να αναλογιστεί τι είδους γλώσσα πρέπει να χρησιμοποιήσει και να προσαρμόσει τον τόνο της φωνής του σε αυτή.
- Είναι απαραίτητη η εξέταση του περιβάλλοντος και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες θα τελεστεί μια επικοινωνία: ο εκτιμώμενος χρόνος ομιλίας, ένα ήσυχο περιβάλλον κ.τ.λ.
- Είναι σκόπιμο ο αποστολέας του μηνύματος να συμβουλευτεί και άλλα άτομα για να υπάρχει μεγαλύτερη αντικειμενικότητα στην επικοινωνία.
- Απαραίτητο στοιχείο για μια ολοκληρωμένη επικοινωνία είναι η μεταφορά ενός μηνύματος που είναι χρήσιμο για τον δέκτη.
- Ο τόνος της φωνής αλλά και το ίδιο το περιεχόμενο των λεγόμενων του αποστολέα μπορούν να επηρεάσουν είτε θετικά είτε αρνητικά την επικοινωνία. Δηλαδή η κατανόηση από τον ίδιο τον ομιλητή όσων μεταφέρει σε τρίτους πρέπει να γίνεται εμφανής.
- Ο ομιλητής πρέπει πάντοτε μετά το τέλος του λόγου του να δίνει σημασία στις αντιδράσεις των ακροατών του και να τους ενθαρρύνει να διατυπώσουν ερωτήσεις ή να αναμένει την ανατροφοδότηση της επικοινωνίας.
- Η εκάστοτε επικοινωνία πρέπει να παρουσιάζει συνοχή όχι μόνο για τη συγκεκριμένη εργασιακή περίοδο αλλά και για το μέλλον. Η επικοινωνία δηλαδή πρέπει να στηρίζεται σε μελλοντικά πλάνα εργασίας όπως η μείωση μισθού ή η ελάττωση του προσωπικού.
- Ο ομιλητής πρέπει να είναι βέβαιος πως όσα αναφέρει είναι σε θέση να τα πραγματοποιήσει και έμπρακτα.
- Μια ολοκληρωμένη επικοινωνία , προϋποθέτει όχι μόνο ο ενδιαφερόμενος να αποτελεί καλό ομιλητή αλλά προπάντων καλό ακροατή. Να είναι δηλαδή σε θέση να απαντήσει σε απορίες των άλλων εργαζομένων και να ακούσει τις ιδέες ή τις ενστάσεις τους.

➤ **Τρόποι συμπεριφοράς ενός ακροατή**

Όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, ο ρόλος του ακροατή είναι εξίσου σημαντικός με το ρόλο του ομιλητή για να υπάρξει μια ολοκληρωμένη και πλήρης επικοινωνία. Έτσι ο κάθε εργαζόμενος ή υποψήφιος για μια θέση εργασίας θα πρέπει να ακολουθεί τα παρακάτω

βήματα για να έχει επιτευχθεί ο σκοπός της επικοινωνίας.

- δεν πρέπει να μιλάει όταν ακούει
- δεν πρέπει να διακόπτει τον ομιλητή αλλά αντίθετα να τον κάνει να αισθανθεί ότι προσέχει
- να δείχνει πως ακούει με τη θέληση του και όχι γιατί πρέπει
- να απομακρύνει θορύβους ή άλλα μέσα που εμποδίζουν την επικοινωνία
- να τοποθετείτε στη θέση του ομιλητή για να του δείξει ότι κατανοεί τα λεγόμενά του
- να υπακούει με υπομονή
- να μην εκνευρίζεται ακόμα και αν δεν συμφωνεί με όλα
- να μην δείχνει επιθετικός αν ασκεί κριτική
- να υποβάλει ερωτήσεις για να εκδηλώνει το ενδιαφέρον του

Φαναριώτης, Π. (1983), Επιχειρησιακή Ψυχολογία: Προβλήματα Ανθρωπίνων Σχέσεων στο Εργασιακό Πλαίσιο, Αθήνα : Παπαζήσης

➤ **Η ψυχολογία σήμερα**

Ο κάθε άνθρωπος πρέπει πρώτα απ'όλα να αποδέχεται τον εαυτό του ο ίδιος για να αναμένει την αποδοχή του από τον περίγυρο του. Η αποδοχή της προσωπικότητας σου, σε βοηθάει να δημιουργήσεις αλλαγές σε όλους τους τομείς της ζωής σου. Όλοι αποζητάμε την αποδοχή από το κοινωνικό μας περίγυρο και την ενσωμάτωση μας σε διάφορες κοινωνικές ομάδες. Βασικό κριτήριο όμως για να εφαρμοστεί η ένταξη μας στην κοινωνία, είναι να αποδεχόμαστε εμείς οι ίδιοι τον εαυτό μας ως κομμάτι της κόσμου. Οφείλουμε να αγαπάμε ως σύνολο τον εαυτό μας για να προάγουμε στην συνέχεια την καλύτερη εικόνα της προσωπικότητας μας σε άλλους ανθρώπους. Αν αισθανόμαστε αγάπη για τον εαυτό μας, είναι πιο εύκολο να μας αγαπήσει κάποιος τρίτος και να μας αποδεχθεί όπως είμαστε. Βασικό κριτήριο και στοιχείο για μια ωφέλιμη και αξιοσέβαστη επικοινωνία είναι η επίδειξη μιας συμπεριφοράς καλής θέλησης. Με πιο απλά λόγια, πρέπει σε κάθε συζήτηση και επαφή με άλλους ανθρώπους να δείχνουμε τον σεβασμό μας και την συμπάθεια μας προς τους ομιλητές μας ή προς τα άτομα που παρουσιάζουν τις ιδέες τους και τις σκέψεις τους. Ακόμα και αν δεν συμφωνούμε με κάποια επαγγελματική πρόταση ή άποψη του ομιλητή, να μη παύουμε να εκφέρουμε την ανταπάντησή μας και τα επιχειρήματά μας με σεβασμό. Έτσι θα προκύψει μια ευεργετική συνεργασία και θα αναδειχθεί μια σημαντική κοινωνική δεξιότητάς μας. Επιπλέον, αν απορριφθούν οι ιδέες ή τα πιστεύω του καθενός, να μην επιζητείται ευκαιρία για εκδίκηση αλλά να υπάρχει αποδοχή της κριτικής ως ευκαιρία για βελτίωση. Έτσι δεν θα υπάρχει σεβασμός μόνο με τα άτομα που συναναστρέφεται κανείς, αλλά και σεβασμός στον ίδιο σου τον εαυτό.

Ακόμα και μια αρνητική κριτική μπορεί να διαχειριστεί με τον σωστό τρόπο έτσι ώστε να φέρει τα βέλτιστα αποτελέσματα τόσο στον τομέα της εργασίας όσο και στην διαμόρφωση της προσωπικότητας μας. Ο καθένας, μπορεί να επιφέρει την γνώμη του και την αντίδραση του χωρίς εκδηλώσεις βίας, ειρωνείας ή ψυχρότητας. Αντίστοιχα, πρέπει να υπάρχει και η αποδοχή της κριτικής των ανθρώπων που συνεργάζεται κανείς, δίνοντας προσοχή στο περιεχόμενο όσων έχουν λεχθεί και όχι σε τυχόν άσχημες εκφράσεις. Σε αυτήν την

περίπτωση, δεν πρέπει να ασκεί κανείς κριτική στον εαυτό του αλλά αντίθετα να αντιστρέφεται η όλη αποδοκιμασία σε όφελος.

Σε κάθε συνέντευξη ή διάλογο για την ανεύρεση εργασίας πρέπει ο ενδιαφερόμενος να είναι σε θέση να εστιάσει την προσοχή των εργοδοτών στα θετικά χαρακτηριστικά της εμφάνισης και του χαρακτήρα του. Πιο συγκεκριμένα, μια προσεγμένη εξωτερική εμφάνιση αποτελεί βασικό κριτήριο για την απόκτηση μιας θέσης εργασίας. Το εσωτερικό μας “ image” , αποτελεί αναπόσπαστο κριτήριο της αξιολόγησης μας. Άρα, ο κάθε ενδιαφερόμενος πρέπει να είναι σε θέση να εκθέσει τα θετικά χαρακτηριστικά της εμφάνισης και της προσωπικότητας του έτσι ώστε να ενεργοποιήσει το ενδιαφέρον των εργοδοτών.

Όποιο επάγγελμα και να ακολουθεί ο άνθρωπος, οφείλει να εκτιμά τον εαυτό του για να είναι σε θέση να ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις της δουλειάς του. Είναι σημαντικό να εργάζεται ο καθένας στον τομέα της αρεσκείας του, διότι κατά αυτόν τον τρόπο αξιοποιούνται ωφέλιμα τόσο η ενέργεια όσο και η διάθεση. Σε κάθε περίπτωση όμως, ακόμα και αν το επάγγελμα που ακολουθεί κάποιος δεν αποτελεί πρωταρχική επιλογή του, οφείλει να εκτιμά τον εαυτό του και να προσφέρει τα απαραίτητα στον εργασιακό του τομέα. Ακόμα και αν δεν ακολουθεί κανένα επάγγελμα, δεν πρέπει να απογοητεύεται κανείς , αλλά να ελπίζει σε μια θέση εργασίας μέσα από την οποία θα προσφέρει τις υπηρεσίες του στην κοινωνία. Παρόλα αυτά, όπου και αν εργάζεται ο κάθε άνθρωπος, πρέπει να έχει ένα στόχο συνυφασμένο με τη φύση της εκάστοτε δουλειάς. Έχοντας κάποιο σκοπό να φέρουμε εις πέρας, ενισχύεται η αυτοεκτίμηση και η πίστη στον εαυτό μας και ταυτόχρονα αποκτάμε νέα εφόδια.

Σε περίπτωση απόλυσης, δεν πρέπει να οδηγείται κανείς σε αδιέξοδο με τις αρνητικές σκέψεις. Ακόμα και η διαδικασία της απόλυσης από κάποιον εργασιακό τομέα αποτελεί μια εμπειρία ζωής. Όποιοι κι αν είναι οι λόγοι που οδηγούν στην απόλυση και συνάμα στην ανεργία, δεν πρέπει να ταυτίζονται με την αποδοτικότητα και την αυτοεκτίμηση του κάθε ανθρώπου. Σε μια τέτοια άτυχη περίπτωση, όλοι πρέπει να πιστεύουν ακόμα περισσότερο στον εαυτό τους και στις ικανότητες τους. Έτσι δεν θα αλλοιώνονται και οι κοινωνικές δεξιότητες. Η πραγματική αξία του εργαζομένου, δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να επηρεάζεται από μια απόλυση ή από μια προσωρινή δυσχέρεια.

Ακόμα και αν κάποιος απολυθεί και αποζητεί μια θέση εργασίας μετά από κάποια απόρριψη ή απόλυση, δεν πρέπει να καταβάλλεται από το άγχος. Η ανεργία, ο ανταγωνισμός και οι μειωμένες θέσεις εργασίας αποτελούν συχνούς παράγοντες για την αύξηση του άγχους. Ο κάθε άνθρωπος, μπορεί να αντιμετωπίσει το άγχος του με το να μη παύει να πιστεύει στον εαυτό του και στις ικανότητες του. Το παν είναι η αποδοχή των θετικών στοιχείων της προσωπικότητάς μας και η απομάκρυνση των αρνητικών σκέψεων. Το άγχος αποτελεί κοινωνική ανικανότητα και εμποδίζει σε σημαντικό βαθμό την ανάδειξη των κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως μια ευχάριστη και σωστά συνοπτικά διαμορφωμένη ομιλία ή παρουσίαση. Αν αισθανόμαστε δυσαρεστημένοι με τον εαυτό μας, οδηγούμαστε ασυναίσθητα τόσο εμείς όσο και ο περίγυρός μας στην δημιουργία μιας αρνητικής και σε πολλές περιπτώσεις λανθασμένης εικόνας για το άτομο μας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η επίτευξη μιας εργασιακής επιτυχίας, βοηθάει στην δημιουργία μιας καλύτερης εικόνας για τον εαυτό μας. Αν κάποιος έχει σημειώσει μια επιτυχημένη πορεία στην καριέρα του, ενισχύει σε μέγιστο βαθμό τις κοινωνικές του δεξιότητες. Αυτό συμβαίνει γιατί μετά από κάθε επιδοκιμασία αυξάνεται η αυτοεκτίμηση προς τον εαυτό μας αλλά και η πίστη στις δυνατότητες μας. Έτσι γίνεται κανείς περισσότερο αποδοτικός στον εργασιακό του τομέα και είναι πιο σίγουρος για τις δυνατότητες του στην επόμενη αναζήτηση εργασίας. Πάντα η προσφορά του καθενός είναι πολύτιμη και ειδικότερα αν επιδοκιμάζεται, αυτό συντελεί στο να διαμορφώνονται καθημερινά τα χαρίσματα και οι αρετές στον εργασιακό του τομέα. Η αυτοπεποίθηση είναι αναπόσπαστο κομμάτι της επιτυχίας. (Κλεγκχορν Π. , 1998)

➤ **Επαγγελματικός προσανατολισμός**

➤ **Ορισμός Επαγγέλματος**

<<Επάγγελμα είναι η εργασία που εκτελείται ενσυνείδητα και με πλήρη γνώση των σχετιζόμενων με αυτήν λεπτομερειών από μέρος του ατόμου και αποβλέπει σε συγκεκριμένους σκοπούς.>> (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, 1996)

Το επάγγελμα είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την εκπαίδευση και συνήθως την κατοχή κάποιου πτυχίου. Επιπλέον ο ίδιος ο άνθρωπος, ασκώντας το επάγγελμα που έχει επιλέξει, αποτελεί ένα τμήμα της κοινωνίας προσφέροντας σε αυτή τις υπηρεσίες του.

Το επάγγελμα περιστρέφεται γύρω από τον οικονομικό, επιστημονικό-τεχνικό και τον κοινωνικό-ψυχολογικό άξονα. Ο πρώτος εκφράζει τις εξωτερικές ικανότητες του ατόμου που τον εξυπηρετούν στην επιβίωση του. Ο δεύτερος αφορά ένα είδος ειδικών ικανοτήτων που πρέπει να έχει το άτομο και τέλος ο τρίτος αποτελεί την “ατμόσφαιρα της ζωής” του ανθρώπου γιατί διδάσκει μέσω της άσκησης του επαγγέλματος και αξιοποιεί τις όποιες δυνατότητες του ατόμου. Ο ίδιος ο άνθρωπος πρέπει να είναι σε θέση να εναρμονίζει την επαγγελματική με την προσωπική του ζωή έτσι ώστε να αποφευχθούν προβλήματα.

Ταξινόμηση των επαγγελμάτων με βάση τις ικανότητες

- επαγγέλματα ακριβείας
- τεχνικά επαγγέλματα (θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις)
- οργανωσιακά και διοικητικά επαγγέλματα
- γλωσσικά επαγγέλματα (σωστή χρήση προφορικού και γραπτού λόγου)
- κοινωνικά επαγγέλματα (επικοινωνία, σύναψη σχέσεων)
- καλλιτεχνικά επαγγέλματα(γνωρίσματα όπως η φαντασία)
- επαγγέλματα έρευνας και επιστημονικής σκέψης (χρειάζεται ένα είδος φαντασίας και μια εφευρετικότητα για την ανάλυση ζητημάτων διαίσθησης)
- επαγγέλματα της φύσεως
- επαγγέλματα εμφάνισης

➤ **Εκλογή επαγγέλματος**

Μέσω της εργασίας ο άνθρωπος παρουσιάζει την προσωπικότητα αλλά και τις ικανότητες του. Επομένως είναι απαραίτητο να επιλέγει κανείς με ορθό τρόπο το επάγγελμα που θα ακολουθήσει με βάσει τις δεξιότητες του, γιατί αυτό το επάγγελμα θα αποτελεί μέρος της ζωής του. Όμως, δεν αρκεί μόνο να μας αρέσει κάποιο επάγγελμα αλλά πρέπει από την νεαρή ηλικία, το άτομο να διαπιστώσει αν έχει τις απαραίτητες ικανότητες για να ασκήσει το επάγγελμα της αρεσκείας του. Επιπλέον, ο άνθρωπος πρέπει να θυμάται πάντα ότι αν δεν του “ ταιριάζει” κάποιο επάγγελμα , θα έχει τις δεξιότητες να ασχοληθεί με κάποιο άλλο. Αρκεί, να ξεχωρίσει τις δυνατότητες του έτσι ώστε να φτάσει στην ευημερία. Εξάλλου όπως έχει ήδη διαπιστωθεί το επάγγελμα οδηγεί στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας του ανθρώπου και

του παρέχει κάποιο είδος ασφάλειας και προστασίας ενώ εξαλείφει το φόβο, το άγχος και την έλλειψη αυτοπεποίθησης.

➤ **Ικανότητα Επαγγέλματος**

Ορισμός Claparade : << Η διάθεση έμφυτη ή επίκτητη να κάνουμε μια πράξη, μια εργασία , να αισθανόμαστε και να αντιδράσουμε με έναν ορισμένο τρόπο.>>

Γενικότερα, υπάρχουν πολλοί ορισμοί και πολλές θεωρίες γύρω από την έννοια της ικανότητας. Θεωρείται από πολλούς ως ένα φυσικό ή ψυχικό χαρακτηριστικό του ανθρώπου, ενώ από άλλους αποτελεί την κληρονομική διάθεση του ανθρώπου που τον εξυπηρετεί στον εργασιακό τομέα. Άλλοι μελετητές, όπως ο Pecroly και ο Christiaens , διαχωρίζουν την ικανότητα σε έμφυτη και επίκτητη. Η πρώτη ικανότητα , παρουσιάζεται στον άνθρωπο από την στιγμή της γέννησης του και αναπτύσσεται αυθόρμητα. Η δεύτερη, είναι αυτή που αποκτά σιγά σιγά ο άνθρωπος μέσα στο περιβάλλον που ζει. Αυτή η ικανότητα δηλαδή αποκτιέται μέσω της εκπαίδευσης και της εμπειρίας. Οι ικανότητες είτε είναι έμφυτες είτε επίκτητες, διακρίνονται σε 4 κατηγορίες ανάλογα με το τμήμα του νευρικού συστήματος από το οποίο εξαρτώνται. Προκύπτουν λοιπόν, οι νοητικές, οι κατ'αίσθησιν, οι κινητικές και τέλος οι φυσιολογικές ικανότητες.

➤ **Νοητικές ικανότητες: πως επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος**

Οι νοητικές ικανότητες σχετίζονται με την νοημοσύνη και αποτελούν την ικανότητα του ανθρώπου να προσαρμόζεται στο περιβάλλον και στις απαιτήσεις του, να ξεπερνάει τα εμπόδια που συναντάει βρίσκοντας λύσεις και να φτάνει στην επιτυχία. Η νοημοσύνη, περιλαμβάνει τις αντιληπτικές ικανότητες που έχει ο άνθρωπος και έτσι προϋποθέτει την συνεργασία της φαντασίας, της διαίσθησης, της μνήμης και άλλων στοιχείων. Όπως ξανά αναφέρθηκε, οι ικανότητες σχετίζονται με τις δεξιότητες και τις γνώσεις του ανθρώπου και όπως έχει επισημανθεί είναι απαραίτητο και αναγκαίο στοιχείο για την επιλογή και την εξάσκηση επαγγέλματος.

Η ίδια η νοημοσύνη χωρίζεται σε ένα σύνολο ικανοτήτων:

- γλωσσική ικανότητα
- ταχύτητα αντιλήψεως
- αριθμητική ικανότητα
- ικανότητα μνήμης
- ικανότητα αντιλήψεως του χώρου
- κριτική ικανότητα
- ικανότητα προσοχής

Κάποιος μπορεί να έχει όλο το σύνολο αυτών των ικανοτήτων ενώ κάποιος άλλος, μόνο κάποιες από αυτές. Έτσι επισημαίνεται, ότι για την επιλογή του επαγγέλματος δεν αρκεί μόνο τι αρέσει στον άνθρωπο και τι συμπίπτει με τις ασχολίες του αλλά είναι απαραίτητο και το << δύναμαι>> , δηλαδή η ύπαρξη ενός αριθμού ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

➤ Η προσωπικότητα του ανθρώπου

Τα σημαντικότερα στοιχεία της προσωπικότητας είναι τα εξής:

- **Χαρακτήρας:** Αναφέρεται στην παιδεία και στην διαγωγή του ατόμου μέσα στην κοινωνία. Γι αυτό κάνουμε συχνά λόγο για καλό ή κακό χαρακτήρα ανάλογα με το πόσο υπακούει κάποιος στους νόμους της κοινωνίας. Ο χαρακτήρας διακρίνεται με την σειρά του σε 3 στάδια. Το πρώτο είναι το αντιληπτικό όπου είμαστε σε θέση να αντιληφθούμε και να εξηγήσουμε το κατά πόσο κάποιος ακολουθεί τους κανόνες που προσβύει η κοινωνία. Το δεύτερο είναι το δυναμικό που σχετίζεται με τα θέλω και τα κίνητρα που έχει ο καθένας για να προβεί σε μια πράξη και τέλος το τρίτο είναι η ίδια η διαγωγή που έχει λάβει ο άνθρωπος
- **Συναισθηματική ιδιοσυγκρασία:** Αποτελεί τον συνδυασμό υποκειμενικών εμπειριών και αντικειμενικών μεταβολών του ανθρώπου. Όλα τα συναισθήματα αντικατοπτρίζουν μια φυσική και μια ψυχική πλευρά. Η πρώτη εκφράζει τις μεταβολές των μυών του ανθρώπου. Την εκάστοτε κίνηση που ακολουθεί, και η δεύτερη σχετίζεται με την γνώση. Επομένως, η συναισθηματική ιδιοσυγκρασία αποτελεί τον συναισθηματικό κόσμο του ανθρώπου.
- **Σωματική διάπλαση:** Αν ο άνθρωπος έχει μια άριστη σωματική διάπλαση, τότε αυτόματα είναι γεμάτος πίστη στον εαυτό του και αισθάνεται ότι μπορεί να πετύχει στην ζωή του. Αντίθετα, αν ένας άνθρωπος έχει μια 'ελαττωματική' διάπλαση, τότε έρχεται σε σύγκρουση με το εγώ του και έπειτα με άλλους ανθρώπους. Αυτό συμβαίνει γιατί δεν αποδέχεται τον εαυτό του και επομένως έχει χαμηλή αυτοπεποίθηση, άγχος για την γνώμη των τρίτων και άρα δεν εξελίσσει σε μέγιστο βαθμό την προσωπικότητα του.
- **Ενστικτώδη κίνητρα:** Τα κίνητρα αυτά χαρακτηρίζονται ως ασυνείδητα και είναι υπεύθυνα για την απερισκεπτη και άλογη συμπεριφορά του ανθρώπου. << κίνητρο είναι η εσωτερική ανάγκη, η οποία προδιαθέτει το άτομο για ορισμένες δραστηριότητες ή για την επίτευξη ορισμένων σκοπών.>> Τα κίνητρα δεν είναι μόνο ασυνείδητα, αλλά μπορούν να είναι και συνειδητά. Τα κίνητρα εξαρτώνται από την ωριμότητα και την ανάπτυξη του ανθρώπου και αποκτιούνται μέσω της εκπαίδευσης και της εμπειρίας. Τα κίνητρα διαχωρίζονται σε έμφυτα ή ενστικτώδη. Τα πρώτα τα λαμβάνει ο άνθρωπος από την φύση, αλλά μπορούν να επηρεαστούν και από την εμπειρία. Τα δεύτερα να μεν είναι έμφυτα αλλά μπορεί πέρα από συνειδητά να είναι και ασυνείδητα. Τα ασυνήδητα, αποτελούν τα λεγόμενα ένστικτα.
- **Νοημοσύνη:** Η νοημοσύνη μπορεί να λάβει πολλούς ορισμούς. Γενικότερα, με τον όρο νοημοσύνη, μπορούμε να αναφερθούμε σε μια υψηλή πνευματική λειτουργία του ανθρώπου, γενική ή περίπλοκη, η οποία κινητοποιεί ένα σύνολο ψυχοσωματικών μηχανισμών και λαμβάνει έναν λειτουργικό χαρακτήρα έχοντας ως σκοπό την προσαρμογή του ανθρώπου στο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι ικανότητες από μόνες τους, δεν μπορούν να οδηγήσουν κανέναν άνθρωπο στην εξάσκηση οποιουδήποτε επαγγέλματος αν ο ίδιος δεν επιθυμεί να ασχοληθεί με αυτό.

➤ Διαμόρφωση της ανθρώπινης προσωπικότητας

Απαραίτητοι παράγοντες:

- Αίσθημα εμπιστοσύνης:

Ξεκινάει μέσω της οικογενειακής φροντίδας και αγάπης. Έτσι το παιδί αποκτά ορισμένες εμπειρίες ζωής αρκεί βέβαια τα πράγματα σε ένα οικογενειακό περιβάλλον να λειτουργούν ομαλά.

○ Αίσθημα αυτονομίας:

Όσο αναπτύσσεται και εξελίσσεται ο άνθρωπος, θέλει να εκφράζει την ελευθερία του και να αποδεικνύει ότι έχει κριτική σκέψη και θέληση.

○ Αίσθημα πρωτοβουλίας:

Πρέπει το ίδιο το παιδί να επιθυμεί να αναπτύξει κάποια δραστηριότητα έτσι ώστε να μην υστερεί σε σχέση με άλλα παιδιά και να αναπτύξει την προσωπικότητα του.

○ Αίσθημα ολοκλήρωσης:

Από μικρός ο άνθρωπος θέλει να αισθάνεται χρήσιμος και να αναλαμβάνει καθήκοντα έτσι ώστε να μη νιώθει περιορισμένος και κατώτερος από άλλους.

○ Αίσθημα ταυτότητας:

Σχετίζεται με την σύναψη σχέσεων από την στιγμή που ο έφηβος γνωρίζει ποιος είναι και επιθυμεί να κοινωνικοποιηθεί.

○ Αίσθημα στενής επαφής και εσωτερικότητας:

Αν ο έφηβος αισθάνεται σιγουριά για την ταυτότητα του, επιθυμεί τη σύναψη σχέσεων και αναζητά την αγάπη και την επικοινωνία. Αν όμως ο ίδιος ο έφηβος δε νιώθει σιγουριά για τον εαυτό του, ακόμα κι αν εκπληρωθεί η επικοινωνία και η επαφή με τρίτους, δε θα αισθάνεται χαρούμενος αλλά θα νιώθει απομονωμένος.

○ Αίσθημα πραγματικότητας:

Ο έφηβος αρχίζει να αντιλαμβάνεται τις δυσκολίες της ζωής και έτσι πρέπει να αποκτήσει αυτοπεποίθηση και αυτογνωσία για να καταφέρει να πορευτεί στον κόσμο.

○ Αίσθημα ευθύνης του γονέα:

Αυτό το αίσθημα είναι απαραίτητο εάν ο νέος επιθυμεί την δημιουργία οικογένειας καθώς κατ' αυτόν τον τρόπο νιώθει πραγματικά ώριμος και υπεύθυνος.

○ Αίσθημα ολοκλήρωσης της προσωπικότητας:

Ο άνθρωπος γνωρίζει ότι η ζωή αποτελεί ευθύνη του ίδιου και άρα εξαρτάται από τον τρόπο που θα την αξιοποιήσει. Έτσι αναπτύσσει μια όμορφη και υγιή προσωπικότητα.

➤ **Συνέντευξη επιλογής**

➤ **Παράγοντες που συμβάλλουν στις προτιμήσεις του προσωπικού**

Ο κάθε υποψήφιος πρέπει να έχει υπόψιν του ορισμένους παράγοντες που μπορεί να επηρεάζουν τις αποφάσεις των ανωτέρων για την απόκτηση μιας θέσης εργασίας. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι οι συστάσεις φίλων της οικογένειας, τα εκάστοτε πτυχία και οι συστατικές επιστολές από κάποια ανώτατη σχολή ή άλλη επιχείρηση ,το ενδιαφέρον του υποψηφίου για τη συγκεκριμένη επιχείρηση και η τυχόν ενασχόληση του με μια παρόμοια εταιρεία.

Έπειτα κάθε υποψήφιος συνήθως ενδιαφέρεται για τις εξής παραμέτρους: το είδος της εργασίας που θα του ανατεθεί , την τυχόν εξέλιξη που μπορεί να προκύψει, τον μισθό ή άλλα επιδόματα, τον τόπο εργασίας, τη θέση της εταιρείας στην αγορά κ.α.

➤ **Η διαδικασία επιλογής προσωπικού**

Η διαδικασία επιλογής των υποψηφίων από τους εργοδότες συνήθως ακολουθεί την παρακάτω μορφή:

<< προκαταρκτική επιλογή>>

- Στο στάδιο αυτό, οι αρμόδιοι της επιχείρησης ενημερώνουν τους υποψηφίους για το σκοπό και τους στόχους της επιχείρησης όπως επίσης και για την θέση της εργασίας που καλούνται να αναλάβουν. Οι αρμόδιοι αυτοί, δείχνουν ενδιαφέρον και για την απασχόληση των υποψηφίων σε άλλες θέσεις εργασίας στο παρελθόν αλλά και στα προσόντα για την ανάλογη θέση.

<< συμπλήρωση εντύπου αιτήσεως και υποβολή αυτοβιογραφικού σημειώματος>>

- Ο υποψήφιος καλείται να συμπληρώσει ένα αυτοβιογραφικό σημείωμα όπου θα αναφέρει προηγούμενες εμπειρίες ή το ενδιαφέρον του για την εκάστοτε θέση. Επιπλέον, οι υποψήφιοι καλούνται να συμπληρώσουν ένα έντυπο που αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, τη μόρφωση τους και άλλα στοιχεία.

<< συνέντευξη και δοκιμασία>>

- Η συνέντευξη γίνεται συνήθως ενώπιον και άλλων ατόμων που εργάζονται στην εταιρεία. Επίσης σε αυτό το στάδιο ο αρμόδιος κρίνει τις γνώσεις των υποψηφίων.

<< έλεγχος των συστατικών επιστολών>>

- Οι αρμόδιοι ελέγχουν τις συστατικές επιστολές, αν αυτές υπάρχουν, για την εξακρίβωση της αλήθειας όσων υπαγορεύουν, συνήθως μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας.

<< απόφαση προσλήψεως>>

- Μετά την συγκέντρωση των απαραίτητων πληροφοριών και την αξιολόγηση των

υποψηφίων, λαμβάνεται η απόφαση από τους αρμόδιους της εταιρείας για την πρόσληψη ή την απόρριψη των υποψηφίων. Πριν όμως από τη λήψη απόφασης, είναι απαραίτητη η υγειονομική εξέταση του υποψηφίου για να εξακριβωθεί αν ο υποψήφιος μπορεί να αναλάβει τα καθήκοντα του και επιπλέον να διευκρινιστεί η αποφυγή κάποιας αδικαιολόγητης αποζημίωσης στο μέλλον.

➤ **Συνέντευξη επιλογής**

Πολλοί υποψήφιοι λόγω άγχους θεωρούν ότι ο ανώτερος τους την ώρα της συνέντευξης θίγει την αξιοπρέπεια τους. Αυτό βέβαια είναι κάτι που δεν ισχύει καθώς βρίσκεται σε αυτήν την θέση ώστε να μπορεί να κρίνει αν είστε ο κατάλληλος για την συγκεκριμένη δουλειά. Στην ουσία η αξιοπρέπεια μας, θίγεται μόνο εφόσον εμείς οι ίδιοι δεν πιστέψουμε στον εαυτό μας και στις ικανότητες μας.

Κατά την διαδικασία της συνέντευξης, επικρατεί η άποψη ότι ο υποψήφιος πρέπει να διαθέτει κάποιες συγκεκριμένες δεξιότητες με σκοπό να αποκτήσει την θέση. Για παράδειγμα, το να είναι κανείς ευέλικτος την ώρα εκείνη πρακτικά σημαίνει να διαθέτει ψυχραιμία ώστε να ανταποκρίνεται σωστά στις ερωτήσεις που ακολουθούν. Δηλαδή, ο υποψήφιος πρέπει να γνωρίζει να διαχειρίζεται σωστά τα προσόντα του ώστε να διεγείρει το ενδιαφέρον του υπεύθυνου της συνέντευξης.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που πρέπει να έχει υπόψη του ο υποψήφιος είναι να είναι ο εαυτός του. Η ειλικρίνεια και η αμηχανία γίνονται εμφανή την ώρα της συνέντευξης, γι αυτό το λόγο είναι απαραίτητο να δείχνουμε πάντα ποιοι είμαστε στην πραγματικότητα και να μην προσπαθούμε να γίνουμε κάτι άλλο για την απόκτηση της θέσης.

➤ **Μορφές συνέντευξης**

Το σημαντικότερο ίσως κριτήριο για την επιλογή ενός υποψηφίου για κάποια θέση εργασίας, να αποτελεί η συνέντευξη. Ο κάθε υποψήφιος πρέπει να είναι λοιπόν σε θέση να γνωρίζει ποιες μορφές μπορεί να λάβει αυτή η συνέντευξη.

Οι πιο διευρυμένες μορφές είναι οι εξής:

- Οργανωμένη ή τυποποιημένη συνέντευξη

Σε αυτή τη μορφή συνέντευξης, ο αρμόδιος για την διεξαγωγή της, υποβάλει μια σειρά ερωτήσεων στον εκάστοτε υποψήφιο για να δημιουργηθεί επικοινωνία. Οι ερωτήσεις αυτές είτε υπάρχουν σε κάποιο έντυπο είτε είναι αυθόρμητες. Οι ερωτήσεις διεξάγονται με μια ορισμένη σειρά και στη συνέχεια ο υποψήφιος αν επιθυμεί μπορεί να διατυπώσει και ο ίδιος ερωτήσεις για την εταιρεία.

- Μη κατευθυνόμενη συνέντευξη

Σε αυτό το στάδιο, ο αρμόδιος της συνέντευξης, δεν ακολουθεί πιστά κάποιο έντυπο ερωτήσεων αλλά υποβάλλει γενικές ερωτήσεις στον υποψήφιο, αφήνοντας του ένα χρονικό περιθώριο να σκεφτεί πριν απαντήσει. Ο τρόπος αυτός, δεν χρησιμοποιείται συχνά διότι απαιτεί πολύ χρόνο.

- Συνέντευξη υπό ένταση

Ο αρμόδιος της συνέντευξης, υποβάλλει σε έντονο ρυθμό ερωτήσεις για να ελέγξει τη κατάσταση της νευρικής έντασης του υποψηφίου. Επιπλέον ασκεί κριτική στις απαντήσεις του υποψηφίου ή τον διακόπτει συχνά για να εξετάσει την ανοχή του και τις αντιδράσεις του.

➤ Σκοποί συνεντεύξεως

Οι σκοποί αυτοί συνήθως είναι η επίτευξη επικοινωνίας και η ανταλλαγή απόψεων και ιδεών μεταξύ αρμόδιου και υποψηφίου, η επίλυση τυχών προβλημάτων αλλά και η λήψη αποφάσεων για την εταιρεία.

Φαναριώτης, Π. (1983), Επιχειρησιακή Ψυχολογία: Προβλήματα Ανθρωπίνων Σχέσεων στο Εργασιακό Πλαίσιο, Αθήνα : Παπαζήσης

➤ Συμπεριφορά συνέντευξης – δεξιότητες επικοινωνίας

Η συμπεριφορά συνέντευξης είναι μια ιδιαίτερη στιγμή μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου. Δεδομένο αποτελεί ότι μία καλή συνέντευξη μπορεί να οδηγήσει σε μια ομαλή πρόσληψη και μετάβαση σε μια θέση εργασίας. Πολλοί θεωρούν ότι η πρώτη συνέντευξη μπορεί να είναι πανομοιότυπη με τις υπόλοιπες, οπότε όσο πιο καλή είναι τόσο το καλύτερο. Όλοι οι εργοδότες πριν την διαδικασία της συνέντευξης είναι ενημερωμένοι νωρίτερα για το τι δεξιότητες απαιτούνται προκειμένου να προβούν σε πρόσληψη του ανέργου. Ακόμα, απαραίτητο είναι να γνωρίζουν οι άνεργοι ότι ο εργοδότης θα τους αντιμετωπίσει σαν μία ξεχωριστή οντότητα με γνώμονα το παρελθόν και όχι το μέλλον. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται και στις ερωτήσεις που διατυπώνονται από τον εργοδότη.

Υπόψιν λαμβάνονται και ορισμένοι παράγοντες καθοριστικοί για το πως μπορεί να εργαστεί κάποιος σε μία ομάδα. Καταρχήν, απαραίτητο είναι στα πλαίσια μίας ομαδικής εργασίας οι συμμετέχοντες να ακούν τις απόψεις όλων και έπειτα να κρίνουν τι είναι σωστό και τι λάθος. Επίσης, αναγκαίο είναι ο πιο έμπειρος να βοηθάει και τους πιο αδύναμους αναγνωρίζοντας τους την πρόοδο τους και όχι επιδεικνύοντας τα λάθη τους. Τέλος, ο καθένας πρέπει να παρουσιάζει την ομαδική εργασία ως την πλέον κατάλληλη αλλά και να κατανοεί τα λάθη του.

➤ Χαρακτηριστικά παραδείγματα δεξιοτήτων επικοινωνίας

- δυνατότητα συνεργασίας σε ομάδες
- σεβασμός σε τρίτους
- αποδοχή της προόδου
- αποδοχή των λαθών των συμμετεχόντων

➤ **Συμβουλευτική μέθοδος πρακτικής προσέγγισης**

Ορισμένες δεξιότητες:

Τύποι δεξιότητας	Ορισμός	Λειτουργία στη συνέντευξη
Συμπεριφορά προσεκτικής παρακολούθησης	Πολιτισμικά-κοινωνικά, λεκτική ή μη συμπεριφορά	Δίνεται η δυνατότητα στα μέλη της συνέντευξης να νιώσουν άνετα και να μιλήσουν ελεύθερα. Επιπλέον γίνεται σαφές το γεγονός ότι ο ένας παρακολουθεί τα λεγόμενα του άλλου.
Ανοιχτή πρόσκληση για συζήτηση	Περιλαμβάνονται ανοιχτές ερωτήσεις του τύπου "θα μπορούσατε... , πώς, γιατί κ.τ.λ. Και κλειστές που αρχίζουν με "είναι να κάνεις"	Οι ανοιχτές ερωτήσεις έχουν ως σκοπό να ενθαρρύνουν τους υποψηφίους για τη θέση εργασίας ενώ οι κλειστές αποσκοπούν στη συγκέντρωση συγκεκριμένων πληροφοριών.
Διευκρίνιση: στοιχειώδης ενθάρρυνση, παράφραση	Οι ενθαρρύνσεις αφορούν μικρές και κοφτές απαντήσεις ή τα νεύματα του κεφαλιού. Οι παραφράσεις ανατροφοδοτούν τους υποψηφίους με το νόημα των όσων λέχθηκαν	Οι ενθαρρύνσεις προτείνονται για να κυλήσει ευκολότερα και ομαλότερα η συζήτηση ενώ μία μονολεκτική απάντηση δείχνει διαύγεια ως προς το νόημα των λεγομένων. Η παράφραση λειτουργεί ως ένα τεστ προκειμένου να ελεγχθεί κατά πόσο παρακολουθεί τη συζήτηση ο υποψήφιος και ανοίγει το δρόμο έτσι ώστε να συνεχιστεί η συζήτηση προς περαιτέρω θέματα.
Αντανάκλαση συναισθημάτων	Αποσκοπεί στο να βοηθήσει και να ανατροφοδοτήσει τον υποψήφιο ή τον εργοδότη με την υποκείμενη συναισθηματική εμπειρία που υπάρχει	Επιτρέπει στον υποψήφιο για την θέση εργασίας να αντιληφθεί και να καταλάβει δεόντως τα συναισθηματικά στοιχεία των περιστάσεων.
Περίληψη	Η ανατροφοδότηση του πελάτη με μεγαλύτερα κομμάτια όσων λέχθηκαν μέσω της παράφρασης και της αντανάκλασης συναισθήματος	Χρήσιμο κομμάτι στην αρχή ή στο τέλος της συνέντευξης ή ακόμα και στο να διασαφηνιστούν ορισμένα κομβικά σημεία της συνέντευξης.

Σύνθεση δεξιοτήτων	Ασχολείται με την συγκέντρωση των διαφόρων δεξιοτήτων που προκύπτουν από μια συνέντευξη	Μία ολοκληρωμένη συνέντευξη μπορεί να προκύψει με τη χρήση των δεξιοτήτων προσεκτικής παρακολούθησης. Με αυτόν τον τρόπο θα γίνει πιο εύκολη και η διευκόλυνση του ενδιαφερόμενου για μία θέση εργασίας.
--------------------	---	--

Οι παραπάνω δεξιότητες αποτελούν τη "βασική διαδοχική σειρά προσεκτικής ακρόασης." Η άριστη γνώση των δεξιοτήτων που προαναφέρθηκαν τόσο από τον υποψήφιο για μία θέση εργασίας όσο και από τον ίδιο τον εργοδότη, είναι απαραίτητη προκειμένου να προκύψει μία ολοκληρωμένη και ταυτόχρονα πετυχημένη συνέντευξη.

Σε ορισμένες συνεντεύξεις, πολλοί υποστηρίζουν ότι απαραίτητο στοιχείο προκειμένου να στεφθεί με επιτυχία η συνέντευξη, είναι ο τονισμός των θετικών χαρακτηριστικών των υποψηφίων αλλά έχοντας γνώση και των αρνητικών χαρακτηριστικών. Πολλοί τείνουν να μιλούν για τα άσχημα χαρακτηριστικά τους προκειμένου να τραβήξουν την προσοχή του ακροατή τους. Όμως είναι σημαντικότερο να τονιστούν τα θετικά στοιχεία του υποψηφίου έτσι ώστε ο ίδιος να νιώσει πως έχει ικανότητες και προτερήματα που του επιτρέπουν να αναλάβει την εκάστοτε θέση εργασίας χωρίς όμως να αγνοεί και την ύπαρξη τυχόν αρνητικών παραγόντων.

➤ **Πρώτη δεξιότητα : συμπεριφορά προσεκτικής παρακολούθησης**

Η δεξιότητα αυτή αποτελείται από 4 βασικές παραμέτρους.

- **Οπτική επαφή:**
Όταν δυο άνθρωποι συζητούν πρέπει ο ένας να κοιτάει απευθείας τον άλλον έτσι ώστε να δείχνει πως τον παρακολουθεί. Πρέπει να αποφεύγονται τυχόν << διαλείμματα οπτικής επαφής>> γιατί δίνουν το συμπέρασμα πως δεν παρακολουθεί ο ακροατής τα λεγόμενα του συνομιλητή του.
- **Σωματική γλώσσα:**
Δηλώνει την προσεκτική παρακολούθηση. Δηλαδή πέρα από το προφορικό λόγο, εξίσου απαραίτητη είναι και η στάση του σώματος. Ο κάθε υποψήφιος οφείλει να ανακαλύψει το δικό του προσωπικό στυλ. Το σφιχτό στόμα, κάποια χειρονομία η οι σφιχτές γροθιές μπορούν να καθορίσουν αρνητικά την έκβαση της συνέντευξης.
- **Φωνητικό ύφος:**
Οι αλλαγές στον τόνο η στην ένταση της ομιλίας, υποδηλώνουν ενδιαφέρον η αδιαφορία. Οι δισταγμοί και οι παύσεις είναι καλό να αποφεύγονται κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης . Η φωνή του υποψηφίου πρέπει να παραμείνει ήρεμη και σταθερή αποπνέοντας σιγουριά.
- **Λεκτική ακολουθία:**
Συχνά οι υποψήφιοι αναρωτιούνται τι πρέπει να αναφέρουν σε μια συνέντευξη ενώ οι αρμόδιοι αναρωτιούνται τι είδους ερωτήσεις θα πρέπει να θέσουν. Πρέπει γενικότερα όσα ερωτώνται να συνδέονται μεταξύ τους και να ακολουθούν μια λεκτική ισορροπία.

Οι αρμόδιοι για τη συνέντευξη οφείλουν να χρησιμοποιούν και οι ίδιοι την οπτική επαφή και να διατηρούν μια ήρεμη και χαλαρή στάση προκειμένου να περιορίσουν το άγχος των υποψηφίων. Επιπλέον, οφείλουν να μη διακόπτουν τον υποψήφιο αλλά και να σημειώνουν τυχόν ερωτήσεις για να τις απευθύνουν στο τέλος της συζήτησης.

➤ **Δεύτερη δεξιότητα: ανοιχτή πρόσκληση για συζήτηση**

Ο συνεντευκτής οφείλει να ακολουθήσει το πρότυπο της ανοιχτής πρόσκλησης για συζήτηση. Ένα ανοιχτό σχολείο που προκύπτει από μια ερώτηση του τύπου “θα μπορούσατε να μου πείτε λίγα λόγια για τις σπουδές σας” οδηγεί τον υποψήφιο στο να μιλήσει ελεύθερα χωρίς να νιώθει πως δέχεται κάποιου είδους πίεση. Αντιθέτως οι κλειστές ερωτήσεις του τύπου “έχετε σπουδάσει ;” απαντιούνται συχνά μονολεκτικά με ένα ναι ή ένα όχι και δεν τονίζεται ο συναισθηματικός κόσμος του υποψηφίου. Οι ερωτήσεις επομένως πρέπει να γίνονται με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε ο υποψήφιος να εκφράσει τις γνώσεις και τις απόψεις του και να αναφερθεί ο ίδιος σε όσα θεωρεί απαραίτητα να γνωστοποιηθούν. Επιπλέον, οι κλειστές ερωτήσεις, περιορίζουν τον ίδιο τον συνεντευκτή στο να προχωρήσει στην επόμενη ερώτηση η οποία θα συνδέεται με την προηγούμενη. Οι ανοιχτές, ερωτήσεις, βοηθούν στην έναρξη της συνέντευξης αλλά βοηθούν επίσης και τον ερωτώμενο να αναπτύξει τα σημεία που θα του ρωτηθούν. Επίσης, βοηθούν τον συνεντευκτή να αποσπάσει παραδείγματα συγκεκριμένης συμπεριφοράς από τον υποψήφιο και τέλος παίζουν σημαντικό ρόλο στη συγκέντρωση της προσοχής του υποψηφίου στα ίδια του τα συναισθήματα έτσι ώστε κατά κάποιο τρόπο να αναβιώνει τις απαντήσεις που δίνει μέσω των γεγονότων στα οποία αναφέρονται.

Οι ανοιχτές ερωτήσεις συχνά ξεκινούν από το "τι" το "πώς" το "θα" ή το "γιατί". Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις που ξεκινούν με "τι" όπως για παράδειγμα "τι σας δυσκόλεψε στην προηγούμενη εργασία σας;" , οδηγούν τον υποψήφιο να αναφερθεί σε συγκεκριμένα γεγονότα και στα συναισθήματα που ένιωσε τότε. Οι ερωτήσεις που ξεκινούν με "πώς" , όπως για παράδειγμα "πώς τα πηγαίνατε με τους συναδέλφους σας;" , συχνά αποσκοπούν στην άντληση συναισθημάτων κάτω από μια συνοχή. Οι ερωτήσεις που ξεκινούν με το "θα" , όπως για παράδειγμα "θα μπορούσατε να μου πείτε για τη σχέση σας με τους συνάδελφους σας;" προσφέρουν λιγότερη καθοδήγηση στον υποψήφιο. Τέλος, οι ερωτήσεις που ξεκινούν με το "γιατί" , όπως για παράδειγμα "γιατί δεν σας άρεσε η προηγούμενη εργασία σας;" , θέτουν κατά κάποιο τρόπο τον ερωτώμενο στο στόχαστρο και έχουν μια πιο επιθετική μορφή. Οι κλειστές ερωτήσεις δεν θα πρέπει να λείπουν αλλά θα πρέπει να υπάρχει μια ισορροπία μεταξύ των δυο ερωτήσεων για η την ομαλότερη διεξαγωγή της συζήτησης.

➤ **Τρίτη δεξιότητα: διευκρίνηση: η στοιχειώδης ενθάρρυνση και η παράφραση**

Η στοιχειωδώς ενθάρρυνση αποτελείται από τις μη λεκτικές στοιχειώδεις ενθαρρύνσεις και

από τις στοιχειώδεις λεκτικές ενθαρρύνσεις. Γενικότερα οι στοιχειώδεις ενθαρρύνσεις , αποτελούν μικρά σημάδια που χρησιμοποιούνται σε μια συνέντευξη προκειμένου να κατανοήσει το άτομο το οποίο μιλάει πως έχει την προσοχή του ακροατή του.

Οι μη λεκτικές στοιχειώδεις ενθαρρύνσεις αποτελούν επεξεργασία των διαστάσεων που παίρνει η σωματική ομιλία. Αναφέρονται δηλαδή σε κάποια χειρονομία, σε μια κίνηση του κεφαλιού ή κάποιο νεύμα. Οι κινήσεις αυτές δείχνουν μια ενθάρρυνση για να συνεχιστεί η συνέντευξη.

Οι στοιχειώδεις λεκτικές ενθαρρύνσεις, είναι κάποιες χρήσιμες εκφράσεις που μαρτυρούν πως υπάρχει αλληλοκατανόηση από τους συμμετέχοντες σε έναν διάλογο. Στοιχειώδεις λεκτικές ενθαρρύνσεις αποτελούν λέξεις όπως το "τότε" το "και" ή το "Α!". Αυτές οι λέξεις δείχνουν στον ομιλητή πως έχει κερδίσει την προσοχή του ακροατή του. Σημαντική επίσης στοιχειώδης ενθάρρυνση θεωρείται και η σιωπή ,ο χρόνος δηλαδή που προσφέρει ο συνεντευκτής στον υποψήφιο για μια θέση εργασίας προκειμένου να σκεφτεί και να απαντήσει σε ότι έχει ερωτηθεί.

Η παράφραση συνδέεται άρρηκτα με τη στοιχειώδη ενθάρρυνση. Σκοπός είναι σε αυτήν την περίπτωση να χρησιμοποιηθούν κάποιες λέξεις ή φράσεις που έχει τονίσει ο συνεντευκτής αλλά και να υπάρξει και μια προσθήκη των παρατηρήσεων και των θέσεων του ομιλητή. Η παράφραση αποτελεί βασικό τύπο της προσεκτικής παρακολούθησης. Πιο συγκεκριμένα, μαρτυράει το γεγονός ότι ο συνεντευκτής ακούει και κατανοεί τα λεγόμενα του υποψηφίου. Η παράφραση, δηλαδή, η αναφορά των όσων έχουν λεχθεί με παρόμοιες λεκτικές εκφράσεις και συνώνυμες λέξεις, ενθαρρύνει τον υποψήφιο να συνεχίσει την συζήτηση. Μέσω της παράφρασης, ο συνεντευκτής , διευκολύνει τον υποψήφιο να συνεχίσει τη συζήτηση αλλά χωρίς να επαναλαμβάνεται. Του δίνει κατά κάποιο τρόπο κίνητρο να κινηθεί παρακάτω.

➤ **Τέταρτη δεξιότητα: αντανάκλαση συναισθημάτων**

Στην καθημερινότητα μας έχει καταστεί δύσκολο να συγχρονίσουμε και να εναρμονίσουμε τις νοητικές μας σκέψεις με τα προσωπικά μας συναισθήματα. Τα συναισθήματα αυτά, συχνά επηρεάζουν τον υποψήφιο και δεν του επιτρέπουν να κινηθεί νοητικά και να "ξεδιπλώσει" τις σκέψεις του. Κρίνεται απαραίτητο λοιπόν τόσο ο υποψήφιος για μια θέση εργασίας, όσο και ο συνεντευκτής να είναι σε θέση να εναρμονίζουν τα συναισθήματα τους με τις σκέψεις που εκφράζουν. Η απάντηση επομένως στο συναίσθημα μπορεί να οριστεί ως απομάκρυνση των στοιχείων που αποτελούν γνώση και σκέψεις από τη διαδικασία της επικοινωνίας. Αυτό θα πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια του συνεντευκτή που θα εισχωρήσει στο συναισθηματικό κόσμο του υποψηφίου έτσι ώστε να φανερωθούν τα υποκειμενικά συναισθήματα του ομιλητή. Τα συναισθήματα αυτά είναι εξίσου σημαντικά γιατί αντικατοπτρίζονται με ρεαλιστικό τρόπο τα όσα διηγείται ο υποψήφιος δίνοντας χρώμα στα λεγόμενα του.

➤ **Πέμπτη δεξιότητα: περίληψη**

Σημαντικό στοιχείο μιας συζήτησης και μιας συνέντευξης αποτελεί το στάδιο της περίληψης.

Αυτό αναφέρεται στην ευκαιρία που δίνει ο συνεντευκτής στον υποψήφιο για τη θέση εργασίας, να συναθροίσει τα όσα έχει αναφέρει επισημαίνοντας επιλεκτικά τα σημαντικότερα στοιχεία. Επομένως, ο κύριος στόχος της δεξιότητας αυτής είναι να βοηθήσει το άτομο να συγκεντρώσει τις σκέψεις του, αλλά και να οδηγήσει τον συνεντευκτή σε συμπεράσματα που προκύπτουν από τη διαδικασία της συνέντευξης. Η περίληψη από τη μεριά του δέκτη, αποδεικνύει ότι υπήρξε άμεση προσοχή και κατανόηση στα όσα λέχθηκαν από τον ομιλητή. Οι περιλήψεις συχνά συγχέονται με τη τέταρτη δεξιότητα, δηλαδή, με την αντανάκλαση των συναισθημάτων. Η βασική όμως διαφορά τους έγκειται στο γεγονός ότι η περίληψη των συναισθημάτων, καλύπτει μεγαλύτερο διάστημα χρόνου και περιλαμβάνει μια ακολουθία από συναισθηματικές εκφάνσεις. Αντίθετα, η περίληψη του περιεχομένου δίνει βαρύτητα στα ίδια τα γεγονότα και όχι στα συναισθήματα που αυτά αντιπροσωπεύουν.

Γενικότερα, είναι χρήσιμο ο υποψήφιος για μια θέση εργασίας να χρησιμοποιεί και την αντανάκλαση συναισθημάτων παραθέτοντας κάποιου είδους περίληψη αλλά και την περίληψη του περιεχομένου.

➤ Έκτη δεξιότητα: σύνθεση των δεξιοτήτων

Η συμπεριφορά της προσεκτικής παρακολούθησης αποτελεί κομμάτι της αποτελεσματικής χρήσης των παραπάνω δεξιοτήτων στο σύνολο τους.

Μια μη προσεκτική παρακολούθηση μεταξύ των μελών μιας συζήτησης, μπορεί να καταστεί φανερή μέσω κάποιας άκαιρης και άσκοπης χειρονομίας, μέσω παύσης στην οπτική επαφή η μέσω κάποιων ασυναίσθητων επιφωνημάτων. Αντίθετα, οι δεξιότητες που παρουσιάστηκαν και περιγράφηκαν παραπάνω, ταξινομούνται σύμφωνα με τη λεκτική τους δομή σε παραφράσεις, ενθαρρύνσεις, περιλήψεις και άλλα στοιχεία.

Σε αυτό το σημείο είναι χρήσιμο να παρατεθούν ορισμένοι ορισμοί που αφορούν τις παραπάνω δεξιότητες. Οι ορισμοί αυτοί θα μας βοηθήσουν να κατανοήσουμε τη σύνθεση των δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα:

- Κλειστές ερωτήσεις: Αποτελούν τις ερωτήσεις που είναι δυνατόν να απαντηθούν με ένα "ναι" η ένα "όχι" (για παράδειγμα "θέλεις να..." η "μπορείς να...").
- Ανοιχτές ερωτήσεις: Είναι οι ερωτήσεις στις οποίες για να δοθεί απάντηση χρειάζεται μεγάλο χρονικό περιθώριο. Συχνά ξεκινούν με "τι", "πως" η "γιατί" αλλά μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να συνοδεύουν κλειστές ερωτήσεις όπως " τι ηλικία έχετε;".
- Ελάχιστη ενθάρρυνση: Χωρίζεται σε τρία στάδια:
- Κατανοητές μη λεκτικές σιωπές από τη μεριά του συνεντευκτή ο οποίος δείχνει με μια κίνηση του κεφαλιού η κάποιο νεύμα ότι παρακολουθεί τον ομιλητή και του δίνει το έναυσμα να συνεχίσει τα λεγόμενα του
- Σύντομες λεκτικές φράσεις και λέξεις όπως το "μμμ"
- Άμεσες επαναλήψεις από τον συνεντευκτή των όσων ανέφερε ο ομιλητής
- Παράφραση: Αποτελούνται από σχόλια η λέξεις κλειδιά που χρησιμοποιεί ο συνεντευκτής προκειμένου να δείξει στον υποψήφιο ότι παρακολουθούσε τα λεγόμενα του. Πολλές φορές η παράφραση μπορεί να έχει τη μορφή απλής παραποίησης των όσων έχουν λεχθεί ήδη.
- Αντανάκλαση συναισθήματος: Εδώ έγκεινται οι λέξεις η φράσεις που έχουν συναισθηματικά φορτισμένο περιεχόμενο όπως για παράδειγμα " αισθάνεστε ευτυχισμένη;".
- Περίληψη: Μια δεξιότητα, χαρακτηρίζεται ως περίληψη αν το χρονικό διάστημα που

καλύπτει , διαρκεί περισσότερο και περιλαμβάνει φράσεις και δηλώσεις του υποψηφίου.

Οι συνεντευξιακές ιδιότητές , μπορούν να διδαχθούν από έμπειρους συμβούλους σε άλλους ανθρώπους. Αρκετοί, θεωρούν πως μια βιντεοταινία αποτελεί το αποτελεσματικότερο μέσο προκειμένου οι ενδιαφερόμενοι να κατανοήσουν τις λεκτικές δεξιότητες. Το ίδιο αποτελεσματική θεωρείται και η χρήση του κασετόφωνου . Γενικότερα, είτε με τα παραπάνω μέσα, είτε εξηγώντας στους ανθρώπους με άμεσο και απλό τρόπο τις λεκτικές δεξιότητες, αυτές μπορούν να κατανοηθούν πλήρως. Φυσικά, εικοτολογείται πως όσα περισσότερα μέσα χρησιμοποιηθούν τόσο πιο σίγουρο θα είναι το αποτέλεσμα.

Ivey Allen M. & Ivey Bradford M. (1992), Συμβουλευτική: Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

➤ Μεθοδολογία της Δειγματοληπτικής Έρευνας

Το εμπειρικό μέρος έχει ως σκοπό να εντοπίσει και να αναλύσει το πόσο ενημερωμένη και ευαίσθητοποιημένη είναι η σημερινή κοινωνία ανέργων σχετικά με τις κοινωνικές δεξιότητες. Για τον λόγο αυτό πραγματοποιήθηκε δειγματοληπτική έρευνα, κατά την οποία δόθηκε ένα ερωτηματολόγιο. Συμμετοχή σε αυτό μπορούσαν να έχουν μόνο οι άνεργοι ηλικίας 18 και άνω, καθώς το περιεχόμενο του αφορούσε αποκλειστικά ερωτήσεις για ανέργους. Η χρονική περίοδος που χρειάστηκε για να συμπληρωθεί ένα ικανοποιητικό ποσοστό ανέργων (63%) ήταν 2 μήνες(Απρίλιος – Μάιος 2016). Η έκταση περιλάμβανε όλες τις γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας χωρίς κανένα περιορισμό.

➤ Ερωτηματολόγιο έρευνας

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 37 ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν:

- α) οικονομικά χαρακτηριστικά,
- β) υποθετικές ερωτήσεις σχετικές με τις δεξιότητες και την εργασία,
- γ) ψυχολογικά χαρακτηριστικά,
- δ) δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Στα οικονομικά χαρακτηριστικά περιλαμβάνονται ερωτήσεις σχετικές με την εργασία και την ανεργία. Δείχνουν αν υπάρχει εργασία, το προηγούμενο επάγγελμα, τα χρόνια που αναζητείται ργασία αλλά και τα συνολικά χρόνια ανεργίας. Επίσης αναλύονται στοιχεία , όπως είναι ο τρόπος που καλύπτονται οι βασικές ανάγκες των ανέργων και αν θεωρούν οι ίδιοι ότι έχουν τα απαραίτητα προσόντα προκειμένου να εργαστούν. Τέλος , αναλύονται και τα αίτια της ανεργίας σύμφωνα με τις απαντήσεις των ανέργων.

Στις υποθετικές ερωτήσεις σχετιζόμενες με τις δεξιότητες και την εργασία αναλύονται οι γνώσεις των ανέργων πάνω στις δεξιότητες ζωής και τις λεκτικές και μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες. Ακόμα, ο άνεργος καλείται να βαθμολογήσει τον εαυτό του ως προς το πόσο καλά γνωρίζει κάποιες ικανότητες, τις δεξιότητες ζωής, τις λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες και τις μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες. Ακόμα περιέχεται το πόσο χρήσιμες είναι τελικά οι κοινωνικές δεξιότητες και αν χρειάστηκε να αναπτυχθούν περαιτέρω. Τέλος, παρουσιάζονται οι βασικότερες κοινωνικές δεξιότητες για την αγορά εργασίας, αν το κράτος βοηθάει στην ένταξη των ανέργων στον εργασιακό τομέα αλλά και ποιοι είναι οι παράγοντες αυτοί που επηρεάζουν αρνητικά την εύρεση εργασίας.

Στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά εμπεριέχονται ερωτήσεις σχετικές με το πόσο επηρεάζει την ψυχολογία η ανεργία αλλά και αν υπάρχει κοινωνικός αποκλεισμός ο οποίος ενδέχεται να επηρεάσει τους ανέργους ψυχολογικά.

Στα δημογραφικά χαρακτηριστικά, μελετώνται στοιχεία όπως είναι το φύλο και η ηλικία των ερωτηθέντων ανέργων. Ακόμα μελετάται το μορφωτικό επίπεδο των ανέργων, τυχόν γνώσεις πληροφορικής και ξένης γλώσσας καθώς και η οικογενειακή κατάσταση, το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα και τέλος ο τόπος διαμονής.

➤ **Ανάλυση των Οικονομικών Χαρακτηριστικών**

Όπως διαπιστώθηκε από την έρευνα το ποσοστό των ανέργων είναι πολύ μεγάλο καθώς έφτασε το ποσοστό 63%, ενώ κανείς δεν εργαζόταν την συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Πίνακας 5.1: κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν υπάρχει τωρινή εργασία

Υπάρχει τωρινή εργασία:	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	63	63%
ΟΧΙ	0	-

Ακόμα όπως φαίνεται στον πίνακα 5.2, ένα μεγάλο ποσοστό (61%) δήλωσε ότι έχει υπάρξει άνεργος στο παρελθόν ενώ μόλις το 2% δήλωσε ότι είναι πρώτη φορά που δεν εργάζεται.

Πίνακας 5.2 : κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν έχουν υπάρξει άνεργοι στο παρελθόν

Έχετε υπάρξει άνεργος στο παρελθόν:	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	61	61%
ΟΧΙ	2	2%

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων εργαζόταν στο παρελθόν ως δημόσιοι υπάλληλοι (33%), αμέσως μετά ως ιδιωτικοί υπάλληλοι (9%) και ακολουθούν άλλες μικρότερες εργασίες όπως είναι ο μπάρμαν (9%), η σερβιτόρα (5%), η πωλήτρια (4%) και οι γραμματείς (3%).

Πίνακας 5.3: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με την εργασία που έκαναν στο παρελθόν

Προηγούμενο επάγγελμα	Συχνότητα	Ποσοστό
Δημόσιος υπάλληλος	33	33%
Ιδιωτικός υπάλληλος	9	9%
Φοιτητής	-	-
Άλλο	21	21%

Στην ερώτηση πόσο καιρό αναζητούν εργασία η πλειοψηφία απάντησε περισσότερο από 12 μήνες (29%), διάστημα αρκετά μεγάλο αν αναλογιστεί κανείς την ανάγκη για εργασία στην σημερινή εποχή. Στη συνέχεια ακολουθεί ένα ποσοστό 6% που αντιπροσωπεύει την αναζήτηση εργασίας για διάστημα 1-6 μηνών. Περισσότερο από 1-6 μήνες αναζητεί εργασία μόλις ένα ποσοστό 13% ενώ λιγότερο από 1 μήνα το ποσοστό είναι μόλις 5%. Τέλος, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι όλοι οι ερωτηθέντες αναζητούν εργασία, λογικό εάν σκεφτεί κανείς την οικονομική κρίση που υπάρχει στην χώρα μας.

Πίνακας 5.4 : κατανομή του δείγματος ανάλογα με το πόσο καιρό αναζητούν εργασία

Πόσο καιρό αναζητείτε εργασία:	Συχνότητα	Ποσοστό
Λιγότερο από 1 μήνα	5	5%
1-6 μήνες	6	6%
6-12 μήνες	23	23%
Περισσότερο από 12 μήνες	29	29%
Δεν αναζητώ εργασία	-	-

Στην ερώτηση εάν έχετε τα απαραίτητα προσόντα προκειμένου να εργαστείτε, το 35% απάντησε ότι τα προσόντα που κατέχουν είναι αρκετά για να εργαστούν, ενώ μόλις ένα ποσοστό 3% απάντησε ότι έχουν λίγα από τα προσόντα που χρειάζονται. Επίσης 15% θεωρούν ότι έχουν σχεδόν όλα τα απαραίτητα προσόντα και το 9% θεωρούν ότι κατέχουν ό,τι χρειάζεται. Σημαντικό είναι ότι όλοι οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι δεν χρειάζεται να αποκτήσουν κάποιο άλλο προσόν.

Πίνακας 5.5 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το αν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα προκειμένου να εργαστούν

Έχετε τα απαραίτητα προσόντα για να εργαστείτε:	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	1	1%
Λίγο	3	3%
Αρκετά	35	35%
Πολύ	15	15%
Πάρα πολύ	9	9%

Σημαντικό είναι ότι ένα μεγάλο ποσοστό (18%) είναι άνεργοι για διάστημα περισσότερο από 12 μήνες, αρκετά μεγάλο αν αναλογιστεί κανείς τις δυσκολίες που βιώνουμε ως χώρα. Ακόμα το 25% είναι εκτός του εργασιακού χώρου για 6-12 μήνες και το 11% για 1-6 μήνες. Τέλος, μόλις ένα μικρό ποσοστό (9%) είναι άνεργοι για διάστημα λιγότερο από 1 μήνα.

Πίνακας 5.6 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τα χρόνια ανεργίας

Χρόνια ανεργίας	Συχνότητα	Ποσοστό
Λιγότερο από 1 μήνα	9	9%
1-6 μήνες	11	11%
6-12 μήνες	25	25%
Περισσότερο από 12 μήνες	18	18%

Πολλοί από τους ερωτηθέντες θεωρούν ως βασική αιτία της ανεργίας την οικονομική κρίση, με ποσοστό 63% και αμέσως επόμενος παράγοντας της ανεργίας είναι η έλλειψη μόρφωσης με ποσοστό 17% . Το 5% μόνο θεωρεί ως αίτιο της ανεργίας τις σπουδές των νέων καθώς θεωρούν ότι τους στερούν χρόνια εργασίας.

Πίνακας 5.7 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τα βασικότερα αίτια της ανεργίας

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα βασικότερα αίτια ανεργίας	Συχνότητα	Ποσοστό
Σπουδές	5	5%
Στρατός	-	-
Έλλειψη μόρφωσης	17	17%
Οικονομική κρίση	63	63%
Άλλο	-	-

Το εισόδημα των ανέργων προέρχεται κυρίως από την οικογένεια με ποσοστό 47% και μετά από τα ταμεία ανεργίας με ποσοστό 47%. Μόλις το 1% δήλωσε ότι οι ανάγκες τους καλύπτονται από περιστασιακές εργασίες που δεν μπορούν να χαρακτηριστούν μόνιμες.

Πίνακας 5.8 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το πως καλύπτονται οι βασικές ανάγκες

Πως καλύπτονται οι βασικές σας ανάγκες	Συχνότητα	Ποσοστό
Οικογένεια	47	47%
Φίλοι	-	-
Ταμεία ανεργίας	15	15%
Άλλο	1	1%

➤ **Ανάλυση των υποθετικών ερωτήσεων σχετικά με τις δεξιότητες και την εργασία**

Στο δεύτερο μέρος της έρευνας ακολουθούν όλες οι ερωτήσεις σχετικές με τις δεξιότητες. Τις λεγόμενες δεξιότητες ζωής γνώριζαν σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες με ποσοστό 54% , ενώ μόλις το 9% δεν τις είχαν ακουστά. Οι ερωτηθέντες που τις γνώριζαν κλήθηκαν να απαντήσουν ποιες γνωρίζουν, όπου οι απαντήσεις που δόθηκαν είναι: η δεξιότητα επικοινωνίας με ποσοστό 30%, η δεξιότητα της συνεργασίας με ποσοστό 10% , η δεξιότητα ευελιξίας με ποσοστό 8%, η δεξιότητα ηγεσίας με ποσοστό 7% , η δεξιότητα πρωτοβουλίας με ποσοστό 4% και οι ψηφιακές δεξιότητες με ποσοστό 4%.

Πίνακας 5.9 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν γνωρίζουν τις δεξιότητες ζωής

Γνωρίζετε τι είναι οι δεξιότητες ζωής	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	54	54%
ΟΧΙ	9	9%

Ακόμα οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν εάν γνωρίζουν τι είναι οι κοινωνικές δεξιότητες, οι κατηγορίες τους(λεκτικές και μη λεκτικές) αλλά και ποιες είναι οι κοινωνικές δεξιότητες που γνωρίζουν. Σημαντικό στοιχείο για την έρευνα μας είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό(56%) γνώριζε τι είναι οι κοινωνικές δεξιότητες, ήταν σε θέση να αντιληφθεί δηλαδή την αναγκαιότητα τους για την εύρεση εργασίας. Μόνο το 7% δεν γνώριζε τι είναι οι κοινωνικές δεξιότητες. Με λίγα λόγια, γνώριζαν τι είναι και ήταν σε θέση να ξεχωρίσουν πλήρως κάποιες από αυτές και να τις κατατάσσουν στις κατηγορίες(λεκτικές και μη λεκτικές). Το 56 % γνώριζαν τι είναι οι λεκτικές και μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες ενώ το 7% δεν γνώριζαν τι είναι. Το ποσοστό που απάντησε θετικά κλήθηκε να απαντήσει και ποιες γνωρίζει. Οι κοινωνικές δεξιότητες που αναφέρθηκαν είναι το να ακούς τον άλλον με ποσοστό 35% , το να χαμογελάς με ποσοστό 39% και το να μιλάς σωστά με ποσοστό 19%.

Πίνακας 5.10 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν γνωρίζουν τι είναι οι κοινωνικές δεξιότητες

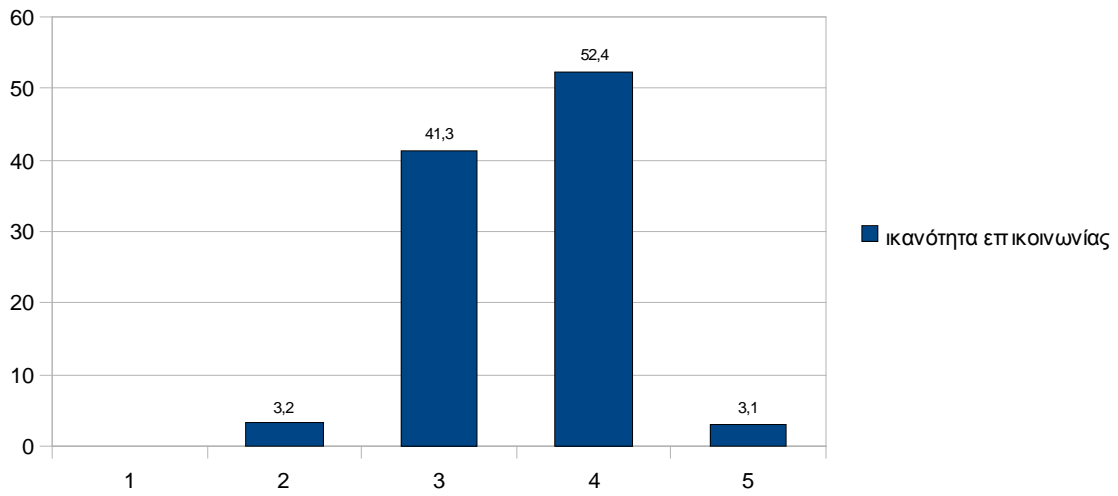
Γνωρίζετε τι είναι οι κοινωνικές δεξιότητες	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	56	56%
ΟΧΙ	7	7%

Πίνακας 5.11: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν γνωρίζουν τι είναι οι λεκτικές και μη κοινωνικές δεξιότητες

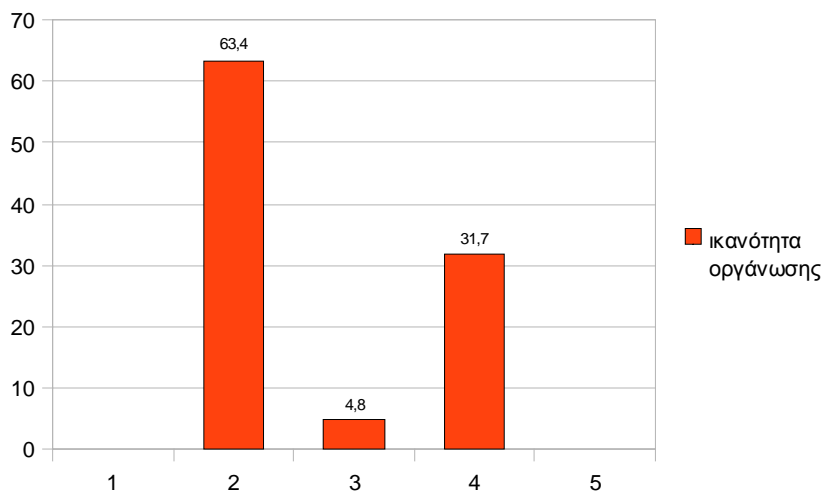
Γνωρίζετε τι είναι οι λεκτικές και μη κοινωνικές δεξιότητες	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	56	56%
ΟΧΙ	7	7%

Σημαντικό εύρημα της έρευνας είναι και οι απαντήσεις που δόθηκαν όταν οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να βαθμολογήσουν τον εαυτό τους ως προς τον βαθμό που θεωρούν ότι έχουν τις απαραίτητες ικανότητες για να εργαστούν. Το μεγαλύτερο ποσοστό σημειώθηκε στο ότι κατέχουν πολύ την ικανότητα επικοινωνίας (33%) ενώ λίγο κατέχουν την ικανότητα οργάνωσης με ποσοστό 3%.

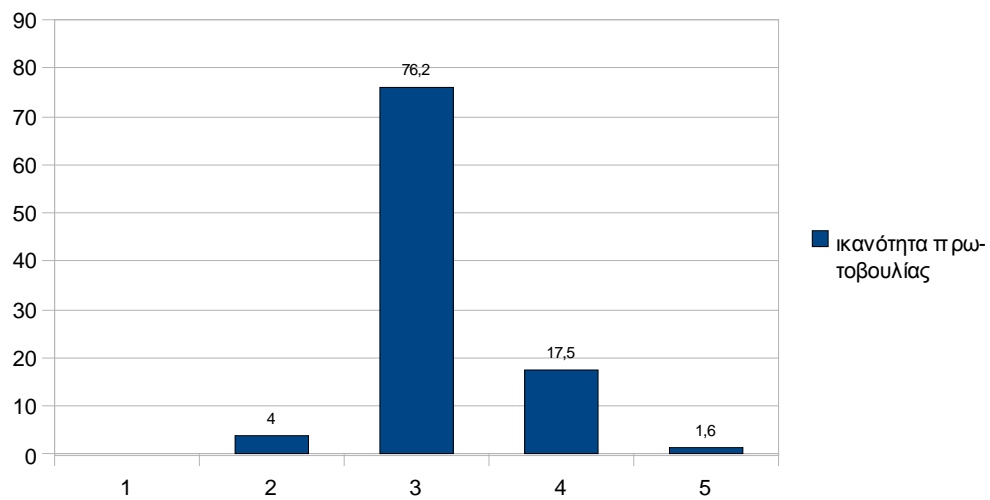
Διάγραμμα 5.1 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που κατέχουν την ικανότητα επικοινωνίας



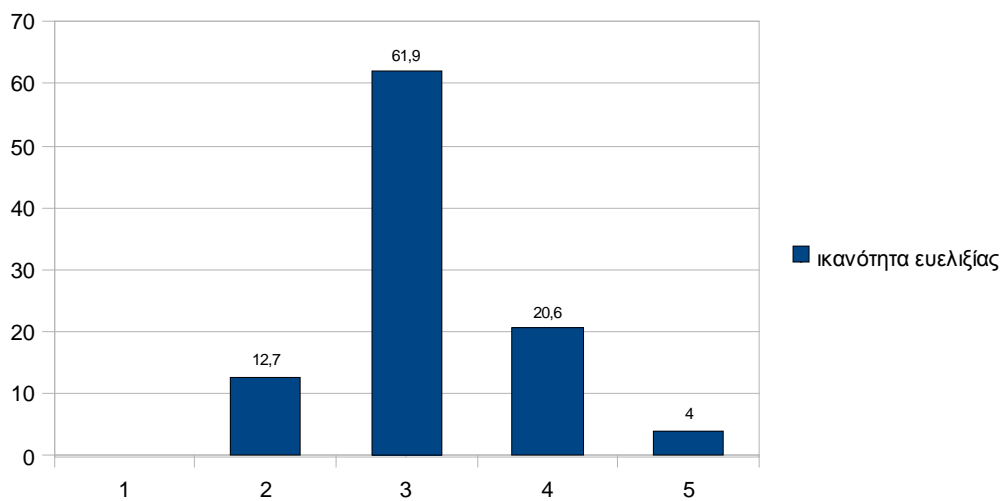
Διάγραμμα 5.2 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που κατέχουν την ικανότητα οργάνωσης



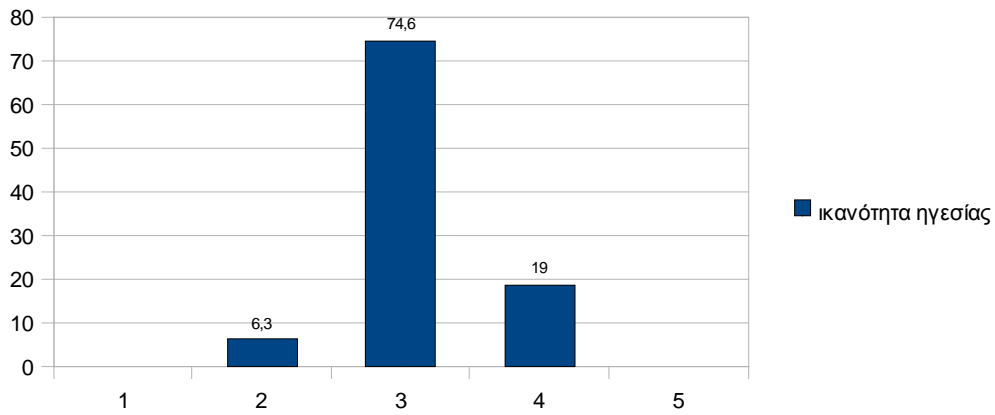
Διάγραμμα 5.3 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που κατέχουν την ικανότητα πρωτοβουλίας



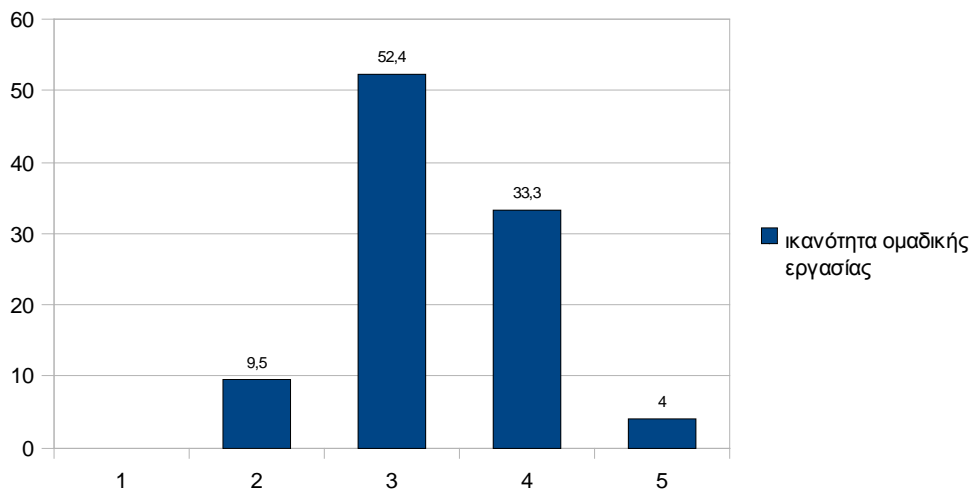
Διάγραμμα 5.4 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που κατέχουν την ικανότητα ευελιξίας



Διάγραμμα 5.5 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που κατέχουν την ικανότητα ηγεσίας



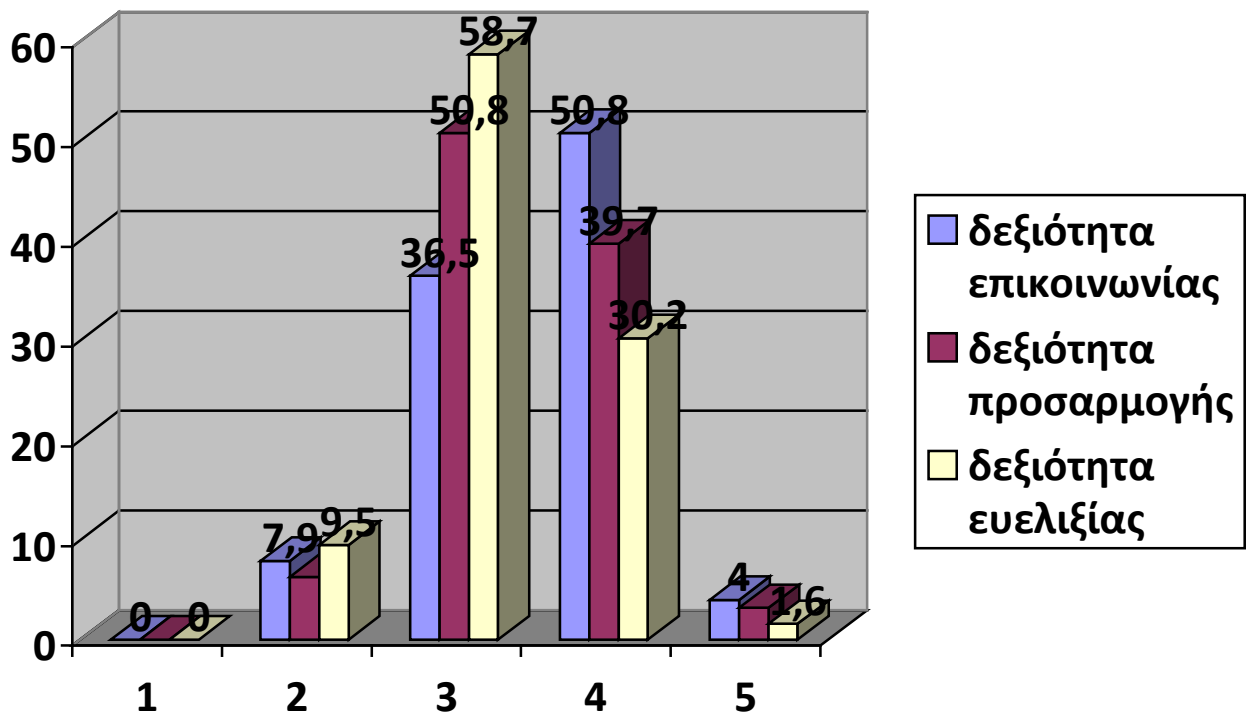
Διάγραμμα 5.6 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που κατέχουν την ικανότητα ομαδικής εργασίας



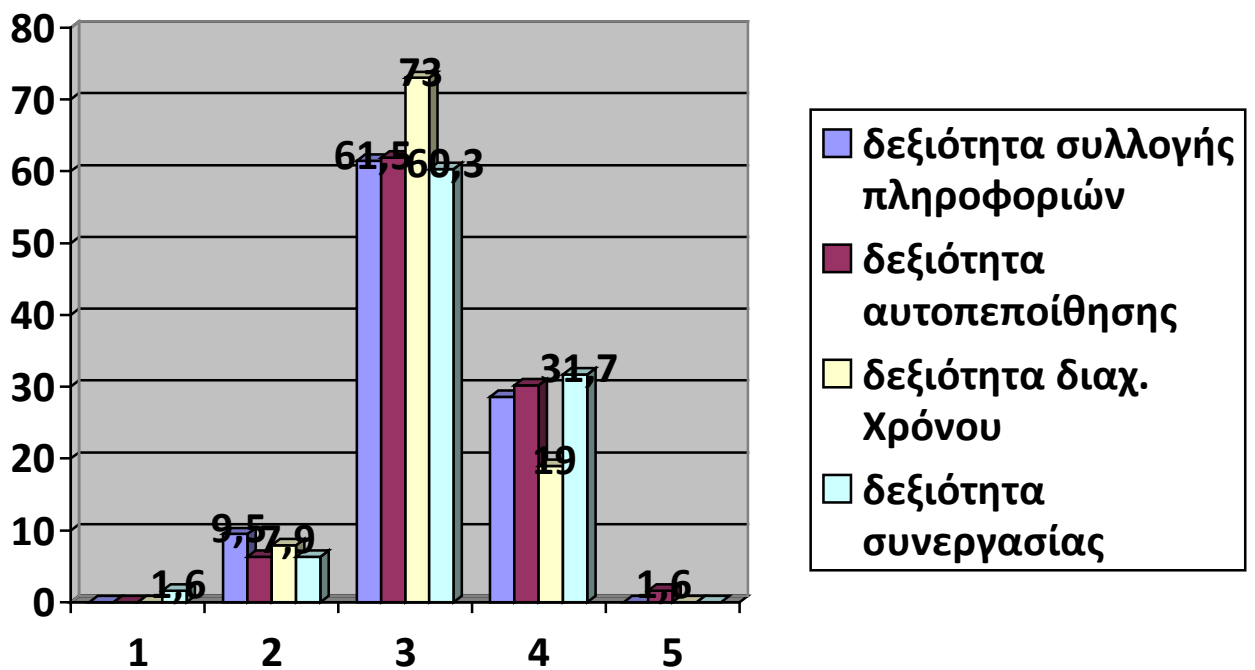
Ακόμα οι ερωτηθέντες άνεργοι βαθμολόγησαν τον εαυτό τους ως προς τον βαθμό που γνωρίζουν κάποιες δεξιότητες ζωής, λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες και μη λεκτικές δεξιότητες. Σκοπός ήταν να συγκεντρωθεί ο αριθμός που γνωρίζει τις δεξιότητες αυτές ώστε να μπορεί να αντιληφθεί και την αναγκαιότητα απόκτησης τους για την εύρεση εργασίας.

Όσον αφορά τις δεξιότητες ζωής, το μεγαλύτερο ποσοστό(73%) βρέθηκε στην δεξιότητα διαχείρισης χρόνου. Το χαμηλότερο ποσοστό (1,6%) βρέθηκε στην δεξιότητα συνεργασίας όπου 1 από τους άνεργους δεν ήξερε την συγκεκριμένη δεξιότητα ζωής. Στις λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες το μεγαλύτερο ποσοστό(69,8%) βρέθηκε στην δεξιότητα να μιλάει κανείς με κατανόηση και σαφήνεια ενώ το μικρότερο(1,6%) βρέθηκε στις περισσότερες δεξιότητες ζωής. Στις μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες το μεγαλύτερο ποσοστό(49,2%) κατείχαν οι δύο από τις τρεις μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες, ενώ το μικρότερο(1,6%) ανήκει στην δεξιότητα της άμεσης επαφής με τα μάτια του συνομιλητή και στο να χαμογελάς. Οι άνεργοι θεώρησαν ότι γνωρίζουν πάρα πολύ την δεξιότητα που αφορά την στάση του σώματος και μέτρια την δεξιότητα να χαμογελάς.

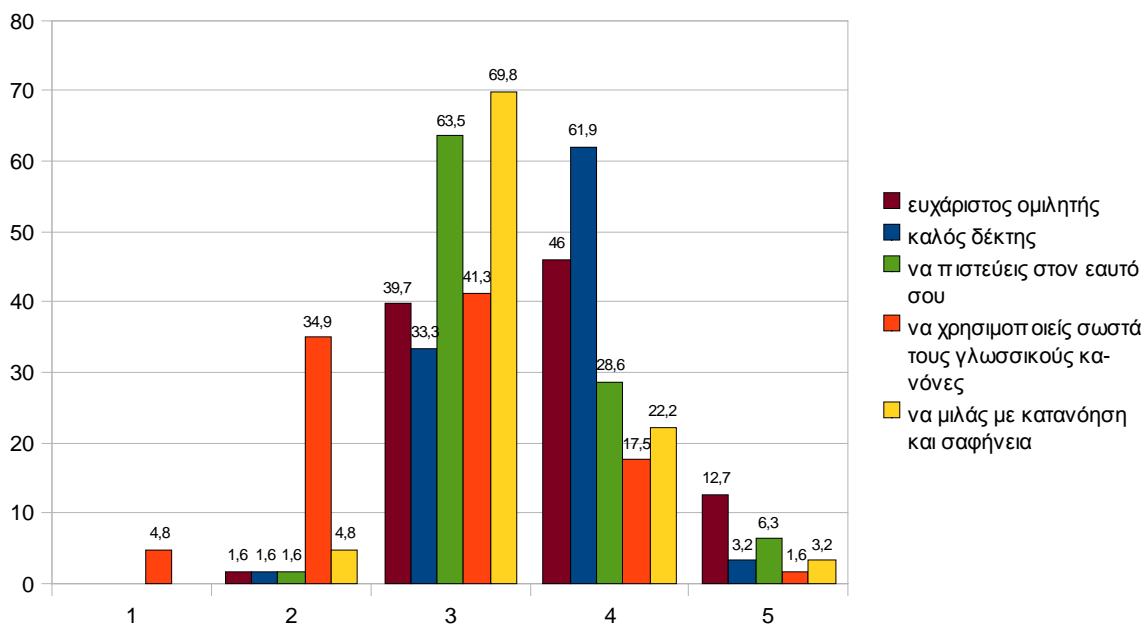
Διάγραμμα 5.7 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που γνωρίζουν κάποιες δεξιότητες ζωής



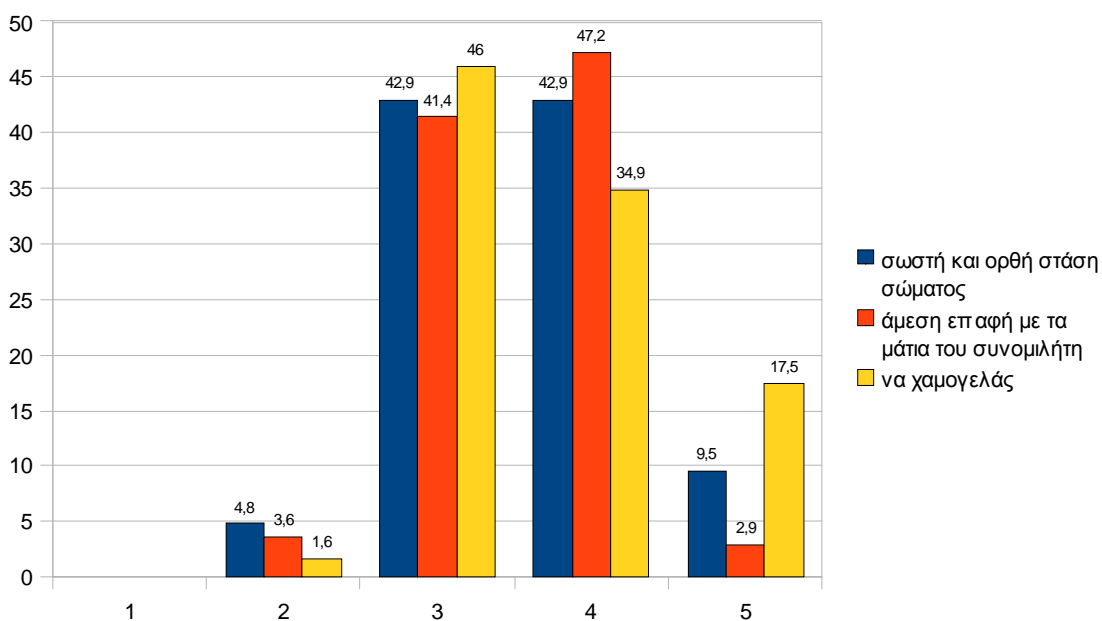
Διάγραμμα 5.8 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που γνωρίζουν κάποιες δεξιότητες ζωής



Διάγραμμα 5.9 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που γνωρίζουν κάποιες λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες



Διάγραμμα 5.10 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τον βαθμό που γνωρίζουν κάποιες μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες



Στην ερώτηση αν χρειάστηκε να αναπτύξουν κάποιες δεξιότητες προκειμένου να εργαστούν το 44% απάντησε θετικά, πράγμα που σημαίνει ότι οι κοινωνικές δεξιότητες ήταν τελικά χρήσιμες προκειμένου να μπορέσουν να εργαστούν. Οι κοινωνικές δεξιότητες που αναφέρθηκαν αφορούν κυρίως την δεξιότητα της καλύτερης επικοινωνίας (ποσοστό 45%), την δεξιότητα της υπευθυνότητας (ποσοστό 28%), την δεξιότητα της απόδοσης στην εργασία(ποσοστό 13%) και την δεξιότητα της αυτοπεποίθησης (ποσοστό 8%).

Πίνακας 5.12 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν χρειάστηκε να αναπτύξουν κάποιες δεξιότητες για να εργαστούν

Χρειάστηκε να αναπτύξετε κάποιες δεξιότητες για να εργαστείτε	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	44	44%
ΟΧΙ	19	19%

Μέρος της έρευνας αποτελούν και οι ερωτήσεις που αφορούν το εάν οι άνεργοι αναζητούν τρόπους εκμάθησης νέων δεξιοτήτων και με ποιον τρόπο. Στο σύνολο τους οι άνεργοι απάντησαν θετικά (62%) αναζητώντας κυρίως τρόπους μέσα από προγράμματα(32%) και ένα μικρότερο ποσοστό(5%) κατέχουν τα συνέδρια.

Πίνακας 5.13 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν αναζητούν νέους τρόπους εκμάθησης κοινωνικών δεξιοτήτων

Αναζητείτε νέους τρόπους εκμάθησης κοινωνικών δεξιοτήτων	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	62	62%
ΟΧΙ	1	1%

Πίνακας 5.14: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το πως αναζητούν τρόπους εκμάθησης κοινωνικών δεξιοτήτων

Με ποιον τρόπο αναζητείτε τρόπους εκμάθησης κοινωνικών δεξιοτήτων	Συχνότητα	Ποσοστό
Προγράμματα	32	32%
σεμινάρια	26	26%
Άλλο	5	5%

Το 32% απάντησε ότι οι κοινωνικές δεξιότητες παίζουν αρκετά μεγάλο ρόλο στην εύρεση εργασίας ενώ μόλις το 6% έκρινε ότι παίζουν πάρα πολύ μεγάλο ρόλο. Παρόλα αυτά γεγονός είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος δείχνει να έχει συνειδητοποιήσει τι ακριβώς χρειάζεται προκειμένου να εργαστούν και πόσο σημαντικό είναι να αναπτύξουν τις απαραίτητες κοινωνικές δεξιότητες.

Πίνακας 5.15 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το πόσο σημαντικές είναι οι κοινωνικές δεξιότητες για την εύρεση εργασίας

Πόσο μεγάλο ρόλο παίζουν οι κοινωνικές δεξιότητες για την εύρεση εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	-	-
Λίγο	-	-
Αρκετά	32	32%

Πολύ	25	25%
Πάρα πολύ	6	6%

Σημαντικό είναι στον εργασιακό χώρο να έχουμε την κατάλληλη επικοινωνία αλλά και συνεργασία με τους συναδέλφους. Αυτές και πολλές άλλες δεξιότητες είναι αναγκαίες στην εύρεση εργασίας και αυτό είναι κάτι που έγινε αντιληπτό από τους ερωτηθέντες καθώς το 41% απάντησε ότι η σωστή επικοινωνία είναι αναγκαία και 28% θεώρησαν χρήσιμη την συνεργασία.

Πίνακας 5.16: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το ποιες κοινωνικές δεξιότητες είναι χρησιμότερες για την εύρεση εργασίας

Ποιες δεξιότητες χρησιμότερες για την εύρεση εργασίας	συχνότητα	Ποσοστό
Ευελιξία	10	10%
Ηγεσία	14	14%
Πρωτοβουλία	9	9%
Ανάληψη ευθύνης	10	10%
Σωστή επικοινωνία	41	41%
Συνεργασία	28	28%
Άλλο	-	-

Ένας τρόπος να ενταχθούν στον εργασιακό τομέα οι άνεργοι είναι μέσω των προγραμμάτων που παρέχονται από το κράτος. Παρόλα αυτά, 35% ήταν το ποσοστό που θεώρησαν ότι τα προγράμματα αυτά βοήθησαν αρκετά και 4% θεώρησαν ότι τα προγράμματα δεν βοηθούν καθόλου.

Πίνακας 5.17 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το πόσο βοήθησαν τα προγράμματα από το κράτος στην ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας

Πόσο βοήθησαν τα προγράμματα από το κράτος στην ένταξη σας στην αγορά εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	4	4%
Λίγο	21	21%
Αρκετά	35	35%
Πολύ	2	2%
Πάρα πολύ	1	1%

Επιπλέον στο ερώτημα ποιοι παράγοντες επηρεάζουν αρνητικά την εύρεση εργασίας οι ερωτηθέντες τοποθετούν ως τον πιο σημαντικό παράγοντα την οικονομική κρίση (63%) και ακολουθούν το χαμηλό ή μηδαμινό μορφωτικό επίπεδο (60%) και η απαραίτητη προϋπηρεσία (19%), όπως φαίνεται στον πίνακα 5.22 . Σημαντική έμφαση δίνεται στην μόρφωση και τα προσόντα του ανθρώπου ,στο αν υπάρχει προϋπηρεσία και λιγότερη σημασία στην ηλικία του ανέργου στο φύλο και την καταγωγή.

Πίνακας 5.18 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το ποιοι είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την εύρεση εργασίας.

Παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την εύρεση εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό
Χαμηλό ή μηδαμινό μορφωτικό επίπεδο	60	60%
Απαραίτητη προϋπηρεσία	19	19%
Ελλιπή προσόντα	17	17%
Ηλικία	1	1%
Φύλο	1	1%
Καταγωγή	1	1%
Άλλο	63	63%

➤ **Ανάλυση των ψυχολογικών χαρακτηριστικών**

Η ψυχολογία και η ανεργία είναι δύο αλληλένδετα στοιχεία. Η χρόνια ανεργία επηρεάζει την ψυχολογία του ανέργου αλλά και την ζωή του ευρύτερα. Το 63% θεωρεί ότι η ψυχολογία παίζει ρόλο στην εύρεση εργασίας και το 39% θεωρούν ότι η ανεργία επηρεάζει αρκετά την ζωή τους.

Πίνακας 5.19 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν παίζει ρόλο η ψυχολογία του ατόμου στην αναζήτηση εργασίας

Παίζει ρόλο η ψυχολογία στην αναζήτηση εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	63	63%
ΟΧΙ	-	-

Πίνακας 5.20 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το πόσο επηρεάζει την ζωή μας η ανεργία

Πόσο επηρεάζει την ζωή σας η ανεργία	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	-	-
Λίγο	3	3%
Αρκετά	39	39%
Πολύ	14	14%
Πάρα πολύ	7	7%

Οι άνεργοι σήμερα έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού. Το ποσοστό εκείνων που απάντησαν θετικά στην ύπαρξη του φαινομένου αυτού είναι 63% .

Πίνακας 5. 21: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν υπάρχει ή όχι κοινωνικός αποκλεισμός των ανέργων

Στα πλαίσια της ανεργίας υπάρχει κοινωνικός αποκλεισμός	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	63	63%
ΟΧΙ	-	-

Το 62% θεωρεί ότι το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού επηρεάζει αρνητικά την ψυχολογία του, ενώ μόνο το 1% δήλωσε ότι δεν τον επηρεάζει καθόλου ο κοινωνικός αποκλεισμός ψυχολογικά.

Πίνακας 5.22.: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το εάν ο κοινωνικός αποκλεισμός επηρεάζει την ψυχολογία

Ο κοινωνικός αποκλεισμός σας έχει επηρεάσει ψυχολογικά	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ	62	62%
ΟΧΙ	1	1%

➤ **Ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών**

Ένα επιπλέον προσόν που θεωρείται απαραίτητο προκειμένου να εργαστεί κάποιος είναι η γνώση πληροφορικής. Μόνο το 5% δεν έχουν τις απαραίτητες γνώσεις πληροφορικής και το υπόλοιπο 58% έχει τις απαραίτητες γνώσεις στην πληροφορική. Η μη γνώση χειρισμού Η/Υ, θεωρείται ένας από τους παράγοντες που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση αυτών των ανθρώπων σήμερα.

Πίνακας 5. 23: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με τις γνώσεις πληροφορικής

Έχετε γνώσεις πληροφορικής	Συχνότητα	ποσοστό
ΝΑΙ	58	58%
ΟΧΙ	5	5%

Σημαντικό ρόλο στο να βρει ένας άνεργος εργασία είναι να έχει το κατάλληλο επίπεδο γνώσεων σε μία ξένη γλώσσα . Το 14% των ερωτηθέντων γνωρίζουν λίγο την αγγλική γλώσσα, σε επίπεδο καλής γνώσης σημειώθηκε ποσοστό 35% και σε επίπεδο πολύ καλής γνώσης 14%.

Πίνακας 5.24 : Κατανομή του δείγματος ανάλογα με την γνώση ξένης γλώσσας

Γνώσεις ξένης γλώσσας	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθόλου	-	-
Λίγο	14	14%
Πολύ	35	35%
Πολύ καλή	14	14%

Στο σύνολο τους οι άνεργοι που συμμετείχαν στην έρευνα είναι άγαμοι με ποσοστό 42% , οι έγγαμοι είναι μόλις το 20% και υπάρχει και ένα 1% που αφορά διαζευγμένους.

Πίνακας 5.25 Κατανομή του δείγματος ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό
Άγαμος	42	42%
Έγγαμος	20	20%
Διαζευγμένος	1	1%
Άλλο	-	-

Ο πίνακας 5.30 παρουσιάζει το επίπεδο μόρφωσης των ερωτηθέντων όπου το 3% είναι απόφοιτοι λυκείου, το 19% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και 33% ΤΕΙ, το 7% απόφοιτοι ΙΕΚ , το 1% διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο και το 1% έχει αποφοιτήσει από το δημοτικό.

Πίνακας 5.26 : Κατανομή του δείγματος κατά επίπεδο μόρφωσης.

Μορφωτικό επίπεδο	Συχνότητα	Ποσοστό
Απόφοιτος λυκείου	3	3%
Απόφοιτος ΑΕΙ	19	19%
Απόφοιτος ΤΕΙ	33	33%
Απόφοιτος ΙΕΚ	7	7%
Μεταπτυχιακές σπουδές	1	1%
Διδακτορικό	-	-
Άλλο	1	1%

Ο πίνακας 5.31 δείχνει το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα των ερωτηθέντων. Μόλις 1 άτομο βρίσκεται να έχει περισσότερα από 38.000 ευρώ ετήσιο συνολικό οικογενειακό εισόδημα. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων βρίσκεται μεταξύ 18.000-28.000 με ποσοστό 34% και ακολουθεί το ποσό των 8000-18000 ευρώ ετησίως με ποσοστό 25%

Πίνακας 5.27: Κατανομή του δείγματος ανάλογα με το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα

Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα	Συχνότητα	Ποσοστό
0-8.000	1	1%
8.000-18.000	25	25%
18.000-28.000	34	34%
28.000-38.000	2	2%
>38.000	1	1%

Πίνακας 5.28: Τόπος διαμονής των ερωτώμενων

Τόπος διαμονής	Συχνότητα	Ποσοστό
Αθήνα	14	14%
Πάτρα	25	25%
Θεσσαλονίκη	4	4%
Καλαμάτα	1	1%
Λήμνος	7	7%
Λάρισα	1	1%
Μυτιλήνη	2	2%
Έδεσσα	3	3%
Ρόδος	1	1%
Κάλυμνος	2	2%
Ηράκλειο	2	2%
Σπάρτη	1	1%

Όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα 5.33, από το συνολικό δείγμα της έρευνας που είναι 63 άτομα, το 39% είναι άνεργες γυναίκες και το 24% είναι άνεργοι άνδρες. Ο μέσος όρος ηλικίας τους είναι 26 έτη.

Πίνακας 5.29: Κατανομή του δείγματος κατά ηλικία

Ηλικία	Συχνότητα	Ποσοστό
18-23	21	21%
24-29	26	26%
30-35	7	7%
36-41	3	3%

42-47	2	2%
48-53	3	3%
54+	1	1%

Πίνακας 5.30 : Κατανομή του δείγματος κατά φύλο

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Άντρες	24	24%	24%
Γυναίκες	39	39%	39%
Σύνολο	63	63%	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

➤ Γενικά συμπεράσματα

Το φαινόμενο της ανεργίας αποτελεί ένα από τα βασικότερα προβλήματα των περισσότερων χωρών. Όλο και περισσότεροι άνθρωποι βρίσκονται εκτός του εργασιακού τομέα φτάνοντας στο σημείο να χρειάζεται να αναπτύξουν κάποιες επιπλέον δεξιότητες. Το διάστημα της ανεργίας συντρέχει σοβαρούς κινδύνους τόσο για το ίδιο το άτομο όσο και για την ίδια την κοινωνία. Ο άνεργος δεν έχει κάποιο άμεσο εισόδημα για να μπορέσει να συντηρήσει τον εαυτό του, με αποτέλεσμα να προκληθούν ψυχολογικές ή κοινωνικές συνέπειες. Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης που διανύουμε, αρκετοί χάνουν την εργασία τους ή δεν καταφέρνουν να βρουν νέα. Οι εργοδότες πλέον, βρίσκονται σε μια θέση όπου καλούνται να εντοπίσουν στους υποψήφιους υπαλλήλους τις δεξιότητες εκείνες που θεωρούν απαραίτητες. Πλέον οι εργοδότες δεν αποζητούν μόνο τα απαραίτητα προσόντα, όπως είναι τα πτυχία και ίσως κάποιες γενικές γνώσεις. Ψάχνουν για εκείνα τα χαρακτηριστικά τα οποία σχετίζονται με την συνολική εικόνα του κάθε υποψήφιου. Οι άνεργοι λοιπόν, προκειμένου να ενισχύσουν τα προσόντα τους πρέπει να αναπτύξουν ή ακόμα και να μάθουν κάποιες κοινωνικές δεξιότητες. Κάποια χαρακτηριστικά παραδείγματα τους, είναι η δεξιότητα επικοινωνίας, συνεργασίας, ευελιξίας, ηγεσίας και πολλές ακόμα. Στην προσπάθεια τους λοιπόν να βρουν μια νέα εργασία, οι άνεργοι μπαίνουν στην διαδικασία να ενημερωθούν για τις λεγόμενες κοινωνικές δεξιότητες και να τις εντάξουν στην καθημερινότητα τους. Στην ουσία οι κοινωνικές δεξιότητες είναι στοιχεία της προσωπικότητας που ο κάθε άνθρωπος έχει από την παιδική του ηλικία και απλά τις εξελίσσει. Στην προσπάθεια του αυτή βοηθάει και το κράτος, παρέχοντας εξειδικευμένα προγράμματα ή σεμινάρια όπου παρέχεται η πιστοποίηση ότι πλέον κατέχουν μια συγκεκριμένη δεξιότητα, όπως είναι οι ψηφιακές. Οι κοινωνικές δεξιότητες και γενικότερα οι ικανότητες είναι αυτές που θα εξασφαλίσουν την θέση σε μια σύννετευξη επιλογής. Οι εργαζόμενοι που έχουν αποκτήσει κοινωνικές δεξιότητες τείνουν να παραμένουν ή να αποκτούν ευκολότερα μια θέση εργασίας από άτομα με την μη ύπαρξη δεξιοτήτων. Την εποχή αυτή που διανύουμε, όλες οι προσφερόμενες θέσεις εργασίας απαιτούν εκτός από

κάποιες βασικές ικανότητες και κάποιες άλλες οι οποίες έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα του κάθε ατόμου. Αυτό που έχει σημασία όμως είναι να συνειδητοποιήσουν τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι, ότι οι ικανότητες αυτές είναι πλέον απαραίτητες.

➤ Συμπεράσματα της έρευνας

Από τα στοιχεία της δειγματοληπτικής έρευνας που πραγματοποιήσαμε προέκυψαν σημαντικά συμπεράσματα που συνοψίζονται παρακάτω. Πρώτη διαπίστωση είναι ότι όλοι οι ερωτηθέντες είναι άνεργοι με ποσοστό 63% και το 61% έχουν ξαναβρεθεί στην ίδια κατάσταση. Πιο αναλυτικά, οι άνεργες γυναίκες είναι περισσότερες με ποσοστό 39% έναντι των αντρών με ποσοστό 24%. Την μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας κατέχουν τα άτομα ηλικίας 24-29. Οι πλειοψηφία των ερωτηθέντων έχουν ετήσιο οικογενειακό εισόδημα 18.000-28.000 με πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ. Η ηλικία των ανέργων παίζει πολύ καθοριστικό ρόλο στη διάρκεια της ανεργίας καθώς και στην διάρκεια αναζήτησης εργασία. Όσο αφορά το μορφωτικό επίπεδο, το 52% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ και παρόλα αυτά αναζητούν εργασία για διάστημα περισσότερο από 12 μήνες(25%) και για 6 έως 12 μήνες(18%). Ακόμα, τα άτομα αυτά παρά τις σπουδές που κατέχουν, τις γνώσεις στην πληροφορική (51%) αλλά και τις γνώσεις τους στην ξένη γλώσσα που κυμαίνεται από καλή (29%) έως πολύ καλή (14%) ,δυσκολεύονται να βρουν μια νέα εργασία. Πιο συγκεκριμένα, οι άνεργοι αυτοί αναζητούν εργασία περισσότερο από 12 μήνες(25%) ή για 6-12 μήνες(19%). Άρα λοιπόν, παρά τις γνώσεις που έχουν φαίνεται ότι δεν είναι εύκολο να εργαστούν. Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε ότι κατέχουν αρκετά τα απαραίτητα προσόντα προκειμένου να εργαστούν(28%), παρόλα αυτά παραμένουν άνεργοι. Πιο συγκεκριμένα, οι άνεργοι ερωτηθέντες βαθμολόγησαν τον εαυτό τους ως προς τον βαθμό που κατέχουν κάποιες ικανότητες. Την πιο γνωστή ικανότητα, την ικανότητα επικοινωνίας, το 33% απάντησε ότι την κατέχει πολύ, σε αντίθεση με την ικανότητα οργάνωσης και την ικανότητα ομαδικής εργασίας που τις κατέχουν μέτρια με ποσοστά 40% και 33% αντίστοιχα. Ακόμα στον ίδιο βαθμό κατέχουν και τις ικανότητες πρωτοβουλίας, ηγεσίας και ευελιξίας, με ποσοστά 48%,47% και 39%. Οι ερωτηθέντες απάντησαν στην πλειοψηφία τους ότι η οικονομική κρίση οφείλεται για το φαινόμενο της ανεργίας με ένα μικρότερο ποσοστό να αναφέρουν την έλλειψη μόρφωσης(17%) και τις σπουδές(5%). Σημαντικό είναι ότι παρά την ανεργία που αντιμετωπίζουν οι περισσότεροι δεν απευθύνονται στο κράτος και στους οργανισμούς που προσφέρει για τους ανέργους(Ο.Α.Ε.Δ.), αλλά προτιμούν να καλύπτουν τις βασικές τους ανάγκες από την οικογένεια τους. Όσον αφορά τις δεξιότητες, το 56% απάντησε θετικά ότι γνωρίζει τις δεξιότητες ζωής και 56% ότι γνωρίζει τις κατηγορίες των κοινωνικών δεξιοτήτων(λεκτικές και μη λεκτικές). Σε ικανοποιητικό βαθμό γνώριζαν οι ερωτηθέντες τις δεξιότητες ζωής, για τις οποίες απάντησαν οι περισσότεροι ότι τις γνωρίζουν από μέτρια έως πολύ. Με την ίδια λογική βαθμολόγησαν και τον εαυτό τους στο πόσο καλά γνωρίζουν τις λεκτικές και μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες. Οι απαντήσεις ήταν ενθαρρυντικές αφού κυμάνθηκαν ανάμεσα στο μέτρια και το πολύ με μοναδική εξαίρεση την λεκτική κοινωνική δεξιότητα να χρησιμοποιούμε σωστά τους γλωσσικούς κανόνες όπου το 22% την γνώριζε λίγο. Σημαντικό είναι ότι το 44% χρειάστηκε να αναπτύξει κάποιες επιπλέον δεξιότητες πράγμα που αποδεικνύει τον μεγάλο ρόλο που παίζουν οι κοινωνικές δεξιότητες στη εύρεση εργασίας. Μάλιστα, το 35% απάντησε ότι οι κοινωνικές δεξιότητες παίζουν αρκετά μεγάλο ρόλο στην αναζήτηση εργασίας. Αναλυτικότερα, το 41% θεώρησε ότι η επικοινωνία είναι η κοινωνική δεξιότητα που είναι πιο χρήσιμη για μια εργασία, με την δεξιότητα συνεργασίας να ακολουθεί με ποσοστό 28%. Έτσι λοιπόν το 62% απάντησε ότι αναζητεί συνεχώς νέους

τρόπους εκμάθησης δεξιοτήτων είτε μέσα από προγράμματα είτε από σεμινάρια που παρέχει το κράτος, καθώς το 35% θεωρεί ότι τα παρεχόμενα προγράμματα από το κράτος βοήθησαν αρκετά στην ομαλή ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας έχει αποδειχθεί ότι συνδέονται και με την αυξανόμενη κρίση εκτός από την έλλειψη μόρφωσης και την απαραίτητη προϋπηρεσία, και επιπλέον μπορεί να θεωρηθούν αίτια θανάτου και αυτοκτονιών. Οι άνθρωποι αυτοί έρχονται αντιμέτωποι με το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού εξαιτίας του χαμηλού μορφωτικού τους επιπέδου και των ανεπαρκών προσόντων τους. Μάλιστα το 63% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι υπάρχει κοινωνικός αποκλεισμός, με το 62% να τους έχει επηρεάσει το φαινόμενο της ανεργίας ψυχολογικά ενώ στο 39% των ανθρώπων που συμμετείχαν στην έρευνα η ανεργία έχει επηρεάσει αρκετά την ζωή τους.

Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αξιολόγηση των κοινωνικών δεξιοτήτων των ανέργων

Το ερωτηματολόγιο διεξάγεται στα πλαίσια πτυχιακής εργασίας του Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδος, του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων αναλύοντας το φαινόμενο της ανεργίας και την ανάγκη απόκτησης κοινωνικών δεξιοτήτων. Οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές και ανώνυμες.

* Απαιτείται

1) Υπάρχει τωρινή εργασία; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

2) Έχετε υπάρξει άνεργος στο παρελθόν; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

3) Προηγούμενο επάγγελμα πριν την ανεργία : *

- Δημόσιος υπάλληλος
- Ιδιωτικός υπάλληλος
- Φοιτητής
- Άλλο:

4) Πόσο καιρό αναζητείτε εργασία; : *

- Λιγότερο από 1 μήνα
- 1-6 μήνες
- 6-12 μήνες
- περισσότερο από 12 μήνες
- Δεν αναζητώ εργασία

5) Θεωρείτε ότι έχετε τα απαραίτητα προσόντα προκειμένου να εργαστείτε; : *

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

6) Χρόνια ανεργίας : *

- Λιγότερο από 1 μήνα
- 1-6 μήνες
- 6-12 μήνες
- Περισσότερο από 12 μήνες

7) Ποια θεωρείτε ότι είναι τα βασικότερα αίτια της ανεργίας ; (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια απαντήσεις) : *

- Σπουδές
- Στρατός
- Έλλειψη μόρφωσης
- Οικονομική κρίση
- Άλλο:

8) Πως καλύπτονται οι βασικές σας ανάγκες ; : *

- Οικογένεια
- Φίλοι
- Ταμεία ανεργίας
- Άλλο:

9) Γνωρίζετε τι είναι οι δεξιότητες ζωής ; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

10) Ποιες δεξιότητες ζωής γνωρίζετε ; : *

11) Γνωρίζετε τι είναι οι κοινωνικές δεξιότητες ; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

12) Γνωρίζετε τι είναι οι λεκτικές και μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες ; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

13) Ποιες κοινωνικές δεξιότητες γνωρίζετε; (λεκτικές και μη λεκτικές) : *

14) Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι έχετε τις παρακάτω ικανότητες προκειμένου να εργαστείτε ; :

Βαθμολογήστε τον εαυτό σας ως προς τον βαθμό που κατέχετε κάποιες από τις ακόλουθες ικανότητες

Ικανότητα επικοινωνίας: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Ικανότητα οργάνωσης: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Ικανότητα ομαδικής εργασίας: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Ικανότητα πρωτοβουλίας: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Ικανότητα ηγεσίας: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Ικανότητα ευελιξίας: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

15) Σε ποιο βαθμό γνωρίζετε τις παρακάτω δεξιότητες ζωής: :

Βαθμολογήστε τον εαυτό σας ως προς τον βαθμό που γνωρίζετε τις παρακάτω δεξιότητες ζωής.

δεξιότητα επικοινωνίας: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

δεξιότητα προσαρμογής: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

δεξιότητα ευελιξίας: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

δεξιότητα συλλογής πληροφοριών: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

δεξιότητα συνεργασίας: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

δεξιότητα αυτοπεποίθησης: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

δεξιότητα διαχείρισης χρόνου: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

16) Σε τι βαθμό γνωρίζετε τις παρακάτω λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες; :

Βαθμολογήστε τον εαυτό σας ως προς τον βαθμό που γνωρίζετε τις παρακάτω λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες.

Ευχάριστος ομιλητής: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Καλός δέκτης: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Να πιστεύεις στον εαυτό σου: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Να χρησιμοποιείς σωστά τους γλωσσικούς κανόνες: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Να μιλάς με κατανόηση και σαφήνεια: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

17) Σε τι βαθμό γνωρίζετε τις παρακάτω μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες; :

Βαθμολογήστε τον εαυτό σας ως προς τον βαθμό που γνωρίζετε τις παρακάτω μη λεκτικές κοινωνικές δεξιότητες.

Σωστή και όρθια στάση του σώματος: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Άμεση επαφή με τα μάτια του συνομιλητή: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Να χαμογελάς: *

Καθόλου 1 2 3 4 5 Πάρα πολύ

Δεξιότητες και εργασία

18) Χρειάστηκε να αναπτύξετε κάποιες δεξιότητες προκειμένου να εργαστείτε; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

19) Ποιες κοινωνικές δεξιότητες χρειάστηκε να αναπτύξετε; : *

20) Αναζητείτε νέους τρόπους εκμάθησης κοινωνικών δεξιοτήτων ; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

21) Με ποιον τρόπο αναζητείτε νέους τρόπους εκμάθησης κοινωνικών δεξιοτήτων; : *

- Προγράμματα
- Σεμινάρια
- Άλλο:

22) Θεωρείτε ότι παίζουν μεγάλο ρόλο οι κοινωνικές δεξιότητες για την εύρεση εργασίας; : *

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

23) Ποιες από τις παρακάτω κοινωνικές δεξιότητες θεωρείτε χρησιμότερες για την εύρεση εργασίας; : (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια απαντήσεις) *

- Ευελιξία
- Ηγεσία
- Πρωτοβουλία
- Ανάληψη ευθύνης
- Σωστή επικοινωνία
- Συνεργασία
- Άλλο:

24) Τα προγράμματα που παρέχονται από το κράτος πόσο βοήθησαν στην ένταξη σας στην αγορά εργασίας; : *

- Καθόλου
- Λίγο

- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

25) Ποιοι θεωρείτε ότι είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την εύρεση εργασίας; : (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια απαντήσεις) *

- Χαμηλό ή μηδαμινό μορφωτικό επίπεδο
- Απαραίτητη προϋπηρεσία
- Ελλιπή προσόντα
- Ηλικία
- Φύλο
- Καταγωγή
- Άλλο:

26) Θεωρείτε ότι παίζει ρόλο η ψυχολογία του ατόμου στην αναζήτηση εργασίας; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

27) Πόσο επηρεάζει την ζωή σας η ανεργία; : *

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

28) Πιστεύετε ότι στα πλαίσια της ανεργίας υπάρχει κοινωνικός αποκλεισμός; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

29) Ο κοινωνικός αποκλεισμός σας έχει επηρεάσει ψυχολογικά; : *

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

30) Γνώσεις πληροφορικής : *

- ΝΑΙ

- ΟΧΙ

31) Έχετε γνώσεις ξένης γλώσσας; : *

- Καθόλου
- Λίγο
- Καλή
- Πολύ καλή

32) Οικογενειακή κατάσταση: *

- Άγαμος
- Έγγαμος
- Διαζευγμένος
- Άλλο:

33) Μορφωτικό επίπεδο : *

- Απόφοιτος λυκείου
- Απόφοιτος ΑΕΙ
- Απόφοιτος ΤΕΙ
- Απόφοιτος ΙΕΚ
- Μεταπτυχιακές σπουδές
- Διδακτορικό
- Άλλο:

34) Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα: *

- 0-8.000
- 8.000-18.000
- 18.000-28.000
- 28.000-38.000
- >38.000

35) Τόπος διαμονής: *

36) Ηλικία *

- 18-23
- 24-29
- 30-35
- 36-41
- 42-47

- 48-53
- 54+

37) Φύλο: *

- Άντρας
- Γυναίκα

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ:

- **Σκουτέλης, Γ.** (1996), *Ανεργία: Αίτια και λύσεις: Unemployment, Causes and solutions*, Αθήνα: Financial Forum
- **Ivey Allen M. & Ivey Bradford M.** (1992), *Συμβουλευτική: Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- **Φαναριώτης, Π.** (1983), *Επιχειρησιακή Ψυχολογία: Προβλήματα Ανθρωπίνων Σχέσεων στο Εργασιακό Πλαίσιο*, Αθήνα : Παπαζήσης
- **Λιάντα Γρηγορίου , Μ.** (1996), *Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Θεσσαλονίκη : Ζήτη*
- **Κλέγκχορν , Π.** (1998), *Η Ψυχολογία Σήμερα:” Τα μυστικά της αυτοεκτίμησης” μια νέα προσέγγιση για όλους*, Αθήνα: Καστανιώτη
- **Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης,** (1998), *Υπηρεσίες πληροφόρησης , καθοδήγησης και αξιολόγησης μακροχρόνια ανέργων : πρόγραμμα: project galtun = information, guidance and assessment services for the long-term unemployed*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- **Gluckstern & Ivey, N & A.** (1995), *Συμβουλευτική: Βασικές Δεξιότητες Επιρροής*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- **De Board, R.** (1997), *Δεξιότητες Συμβουλευτικής στο Χώρο της Εργασίας: Εφαρμογές στη Σχέση Προϊσταμένου – Υφιστάμενου*, Αθήνα: Καστανιώτης
- **Δρακάτος, Κ.**(1988), *Η Ελληνική Οικονομία σε Κρίση*, Αθήνα: Παπαζήσης
- **Patinkin, D.,** *Η Θεωρία της Ανεργίας*, Αθήνα: Παπαζήσης
- **Πετρινώτη, Ξ.,** (1999), *Αγορές Εργασίας-Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες*, Αθήνα: Παπαζήσης

- **Παγκαρλιώτας, Κ.**, (1999), Αγορά Εργασίας και Ανεργία των Νέων, Θεσσαλονίκη
- **Κατσορίδας, Α.Δ.**, (1998), Η ανεργία των νέων στην Ελλάδα, Αθήνα
- **Abel, B.A. & Bernanke, S.B.**, (2002), Μακροοικονομική, Αθήνα: Κριτική Τόμος Α' και Β'
- **Πετράκη - Κώττη Α. & Κώττη Γ.** ,(2000) , Σύγχρονη Μακροοικονομική ,Αθήνα: Ευγ. Μπένου

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

- Απασχολησιμότητα- Ανεργία- Ψηφιακές Δεξιότητες : Προτάσεις για την Δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας , <http://www.hepis.gr/content/uploads/2016/03/RESEARCH.pdf> , 15 Μαρτίου 2016, 12:55
- Φακιολάς, Ν. (2013) , Οι Ψυχοκοινωνικές Επιπτώσεις της Ανεργίας, <http://www.drachmi5.gr/politiki-apopseis/oi-psyhokoinonikes-epiptoseis-tis-anergias> , 2 Φεβρουαρίου 2016, 17:00
- Προετοιμασία για Συνέντευξη , <http://edujob.gr/node/11276> , 12 Δεκεμβρίου 2015, 11:25
- Ικανότητες και Δεξιότητες, <http://ebooks.edu.gr/modules/ebook/show.php/DSGYM-C111/72/584,2043/> , 14 Δεκεμβρίου 2015, 12:02
- Οι 8 Δεξιότητες Κλειδιά για την δια βίου Μάθηση ,(2007), <http://istologio.org/?p=170> , 2 Ιανουαρίου 2016, 15:45
- Τι είναι οι Δεξιότητες Ζωής και Γιατί τις Διδάσκουμε, <https://www.britishcouncil.gr/life-skills/about/what-are-life-skills> , 13 Δεκεμβρίου 2015, 16:00
- Προσόντα και Δεξιότητες, <http://www.rhodes.aegean.gr/employability/prosopika.prosonta.htm> , 29 Ιανουαρίου 2015, 13:49

- Συνέντευξη Επιλογής,
http://www.career.aua.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=82 , 30
Δεκεμβρίου 2015, 20:05
- Bergo C. & Bogdandi I. & Fischer U. & Gombkoto E. & Jung C. & Kosir M. & Michaelis T. & Morand-Aymond B. & Nagele D. & Paulos C. & Ries J. & Salovaara A. & Πασσά Α. , Pro skills – basic skills for longtime learning , http://www.pro-skills.eu/manual/ProSkills_Manual_Greek.pdf , 23 Μαρτίου 2016, 22:00
- Κείμενο Συμβουλευτικής: Η Σημασία της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στον Χώρο της Εργασίας, http://dasta.ionio.gr/liaison/pages/symb_text_eiatwork , 4 Ιανουαρίου 2016, 15:25
- Αργυρός Γ., Τι είναι οι Κοινωνικές Δεξιότητες, <https://sites.google.com/site/newgeodem/home/00666> , 28 Δεκεμβρίου 2015, 19:13
- Δαλώση Α. Δεξιότητες Κλειδιά & Κοινωνικές Δεξιότητες , http://www.annadalosi.com/counselling/key_skills &
<http://www.annadalosi.com/careers/koinonikes-dexiotetes> , 5 Ιανουαρίου 2016, 10:07
- Εργαστήριο : Τεχνικές Έκφρασης και Επικοινωνίας – ΔΔΕ, (2007) , <http://praktiki.teilar.gr/yliko/odhgoi/%CE%A3%CE%A5%CE%9C%CE%92%CE%9F%CE%A5%CE%9B%CE%95%CE%A3%20%CE%93%CE%99%CE%91%20%CE%A3%CE%A5%CE%9D%CE%95%CE%9D%CE%A4%CE%95%CE%A5%CE%9E%CE%95%CE%99%CE%A31.pdf> , 21 Δεκεμβρίου 2015, 16:29
- A skills, Εκτίμηση των Κοινωνικών Δεξιοτήτων για Καλύτερες Δυνατότητες, <http://docplayer.gr/4626395-A-skills-ektimisi-ton-koinonikon-dexiotiton-gia-kalyteres-dynatotites.html> , 6 Φεβρουαρίου 2016, 11:58
- Παπαδάκης Σ. & Φραγκούλης Ι., Η Ανάπτυξη Κοινωνικών Ικανοτήτων και η Απόκτηση Κοινωνικών Δεξιοτήτων στο Πλαίσιο της δια βίου Μάθησης , στην Κοινωνία της Πληροφορίας: Διαμόρφωση Δεικτών Ποιότητας για την Αξιολόγηση τους, http://schoolinclusion.pixel-online.org/files/training_package/mod4/en/Document%2005%20Fragoulis_Papadakis.pdf , 10 Μαρτίου 2016, 14:36
- Hamond B. & Haccou R., Gaining and Proving Yourself in Social Competence, http://www.projectatlas.org/pdf/atlasBook_GR.pdf , 27 Μαρτίου 2016 , 18:39

- Ελληνική Στατιστική Αρχή, (2016) ,
http://www.statistics.gr/el/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_javax.faces.resource=document&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_in=downloadResources&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_documentID=172819&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_locale=el , 10
 Απριλίου 2016 , 19:26
- <http://ec.europa.eu/eurostat> , 12 Απριλίου 2016, 13:48