Ευρωπαϊκό Κέντρο
για την Ανάπτυξη
της Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

ΑΛΛΑΖΟΝΤΑΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗ ΜΑΘΗΣΗ

Γιατί πρέπει να επικεντρωθούμε στην αλληλεπίδραση μεταξύ θέσεων εργασίας, απασχόλησης και μάθησης υπό τις συνθήκες της COVID-19

Καθώς ο κόσμος αναζητά τη μετάβασή του στην πραγματικότητα μετά την πανδημία, συντελούνται ήδη αλλαγές σε πολλές ευρωπαϊκές επιχειρήσεις. Πώς θα διαμορφώσουν αυτές οι αλλαγές την οργάνωση της εργασίας, τη σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και τις διαδικασίες των επιχειρήσεων όσον αφορά την εργασία και τη μάθηση στο μέλλον;

Η COVID-19 και η κοινωνική αποστασιοποίηση εμφανίστηκαν απρόσμενα εν τω μέσω των διαρθρωτικών αλλαγών που προκλήθηκαν από την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση ([1]). Και ενώ η κάλυψη των αναγκών σε δεξιότητες έχει αποτελέσει επί μακρόν προτεραιότητα των εργοδοτών και των υπευθύνων χάραξης πολιτικών, η επένδυση με πιο ολοκληρωμένο τρόπο στο ανθρώπινο δυναμικό καθίσταται ακόμη πιο επείγουσα: καθώς οι ευρωπαϊκές οικονομίες ανακτούν ταχύτητα, το κυνήγι ταλέντων βρίσκεται σε εξέλιξη.

ΣΥΝΤΕΛΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ

Η μάθηση στον χώρο εργασίας είναι σημαντικό μέρος της συνολικής προσπάθειας να εφοδιαστούν οι Ευρωπαίοι με τις δεξιότητες που χρειάζονται για τα επόμενα χρόνια. Θέλοντας να συνεισφέρουν στη συζήτηση σχετικά με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την εκπαίδευση σε νέες δεξιότητες, το Cedefop και το Eurofound έχουν ενώσει τις δυνάμεις τους προκειμένου να συλλέξουν νέα στοιχεία σχετικά με την εργασία και τη διαμόρφωση δεξιοτήτων στον χώρο εργασίας, βάσει ερευνών για τις επιχειρήσεις που καλύπτουν το σύνολο των κρατών μελών της ΕΕ.

Στην τέταρτη έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, η οποία διενεργήθηκε το 2019 και δημοσιεύτηκε το 2020, οι δύο οργανισμοί εξέτασαν τον τρόπο με τον οποίο ευρύτερες πρακτικές υπέρ των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης δεξιοτήτων, μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη κινήτρων, στην αυτονομία και στην ευημερία των εργαζομένων, καθώς και στον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων. Κοίταξαν επομένως «πίσω» από την απόκτηση δεξιοτήτων και τον άμεσο αντίκτυπό της στις επιδόσεις των εργαζομένων.

Μια συμπληρωματική έρευνα, η οποία πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2020, κατέγραψε τον τρόπο με τον οποίο οι επιχειρήσεις στην Ευρώπη αντιμετώπιζαν και ανταποκρίνονταν στην υγειονομική κρίση. Συνδυαστικά, τα αποτελέσματα των δύο ερευνών αποτυπώνουν μια εικόνα των συντελούμενων αλλαγών ως προς τις ανάγκες δεξιοτήτων και την οργάνωση της εργασίας, καθώς και τις αλλαγές στις προσεγγίσεις των ευρωπαίων εργοδοτών όσον αφορά την κατάρτιση. Η καινοτόμος προοπτική του Cedefop και του Eurofound συνίσταται στο να εξετάζεται περισσότερο ο τρόπος με τον οποίο αποκτώνται οι δεξιότητες (μεταξύ άλλων σε ποια πλαίσια) παρά στο ποιες δεξιότητες απαιτούνται και αποκτώνται ([2]).

ΠΛΑΙΣΙΟ 1. **ΟΡΙΣΜΕΝΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΜΕ ΑΥΞΑΝΟΜΕΝΗ ΖΗΤΗΣΗ**

Οι πληροφορίες του Cedefop σχετικά με τις δεξιότητες υποδεικνύουν υψηλή ζήτηση για προηγμένες επιστημονικές και τεχνολογικές δεξιότητες, κυρίως

([1]) Οι επαναστατικές τεχνολογίες που αποτελούν μέρος αυτής της διαδικασίας, όπως το διαδίκτυο των πραγμάτων, η ρομποτική, η εικονική πραγματικότητα και η τεχνητή νοημοσύνη, αλλάζουν ριζικά τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι ζουν και εργάζονται.

([2]) Η συμπληρωματική έρευνα σχετικά με την COVID-19 διενεργήθηκε ηλεκτρονικά μεταξύ εργοδοτών οι οποίοι είχαν αποδεχθεί και περαιτέρω επικοινωνία μετά τη συμμετοχή τους στην έρευνα του 2019. Η έρευνα επαναλάμβανε μια σειρά ερωτήσεων του 2019 ώστε να μπορεί να προκύψει σύγκριση, καθώς και ένα σύνολο νέων ερωτήσεων σχετικά με τις επιπτώσεις της COVID-19 στην οργάνωση της εργασίας και στις πολιτικές για τους ανθρώπινους πόρους, καθώς και σχετικά με αλλαγές στις ανάγκες δεξιοτήτων, στην κατάρτιση και στην τηλεργασία.

δε για ειδικούς στον τομέα της πληροφορικής, μηχανικούς και ερευνητές (στους οποίους αντιστοιχεί μία στις τέσσερις αγγελίες εργασίας το 2020). Αυτή η τάση αναμένεται να κινηθεί αυξητικά μέχρι και το 2030.

Το Cedefop προβλέπει για την Ευρώπη αύξηση της απασχόλησης στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης σε ποσοστό άνω του 10% μέχρι το 2030, λόγω της γήρανσης του πληθυσμού. Μέσα στο 2020 η ζήτηση για εργαζόμενους στην υγειονομική περίθαλψη σημείωσε απότομη αύξηση κατά 13% λόγω της πανδημίας.

Ενώ οι υπηρεσίες φιλοξενίας και οι προσωπικές υπηρεσίες διαταράχθηκαν σοβαρά κατά τη διάρκεια του 2020 – και μειώθηκαν σε ποσοστό 15% σε σύγκριση με το 2019 – αναμένεται να ανακάμψουν και πάλι, καθώς θα αίρονται σταδιακά οι περιορισμοί λόγω COVID-19. Αυτό ισχύει επίσης και για τη διδασκαλία, η οποία άλλαξε δραματικά μέσα στο 2020, καθώς χρειάστηκε να γίνεται ηλεκτρονικά. Ωστόσο, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, δάσκαλοι και εκπαιδευτές αναμένεται να έχουν μεγάλη ζήτηση.

Από την ανάλυση των ηλεκτρονικών αγγελιών εργασίας που εκπόνησε το Cedefop προκύπτει ότι κατά τη διάρκεια του 2020 οι εργοδότες δεν αναζητούσαν απλώς πιο προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες σε σχέση με το 2019 αλλά εστίαζαν ταυτόχρονα περισσότερο στις δεξιότητες που απαιτούνται προκειμένου να μετασχηματιστούν τα επιχειρηματικά μοντέλα και τα μοντέλα πωλήσεων.

Πηγή: Πληροφορίες του Cedefop σχετικά με τις δεξιότητες (ανάλυση Skills OVATE και προβλέψεις δεξιοτήτων).

ΠΛΑΙΣΙΟ 2. **Η ΕΚΡΗΞΗ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Το 2019, δύο στις τρεις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις δεν είχαν καθόλου προσωπικό σε καθεστώς τηλεργασίας. Στο αποκορύφωμα της πανδημίας, τον Απρίλιο του 2020, σχεδόν το 70% των επιχειρήσεων είχαν θεσπίσει τη δυνατότητα τηλεργασίας για το σύνολο ή μέρος του προσωπικού τους.

Το μη ηθελημένο αυτό πείραμα φαίνεται ότι απέδωσε αρκετά καλά για τις περισσότερες επιχειρήσεις. Σχεδόν το ήμισυ των εργοδοτών που ρωτήθηκαν το 2020 εκφράστηκαν θετικά για τη συγκεκριμένη εμπειρία και μεγάλο μέρος της τηλεργασίας που προέκυψε αναμένεται να καταστεί μόνιμη.

Το 55% των ερωτηθέντων εργοδοτών αναμένουν ότι το μερίδιο των εργαζομένων υπό καθεστώς τηλεργασίας θα παραμείνει περίπου το ίδιο για τα επόμενα τρία χρόνια, ενώ 14% αυτών αναμένουν περαιτέρω αύξηση.

Πηγή: Έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις του 2019 και συμπληρωματική έρευνα του 2020.

ΜΑΘΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΚΤΕΤΑΜΕΝΗ ΚΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ

Σύμφωνα με την έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις του 2020, σε περισσότερες από το ήμισυ των επιχειρήσεων που συμμετείχαν, για ένα σημαντικό μερίδιο θέσεων εργασίας, το οποίο κυμαίνεται από 20% έως 80%, απαιτείται συχνή και τακτική κατάρτιση. Το ποσοστό των επιχειρήσεων με άνω του 80% των υπαλλήλων σε θέσεις για τις οποίες απαιτείται σχεδόν συνεχής κατάρτιση είναι υψηλότερο στη Σουηδία (28%) και στη Φινλανδία (25%).

Οι ανάγκες κατάρτισης απορρέουν από τις ταχύτατα μεταβαλλόμενες απαιτήσεις δεξιοτήτων στις επιχειρήσεις: το 2019, το 94% των διευθυντικών στελεχών ανέφεραν ότι έπρεπε να ανταποκριθούν σε αλλαγές, με σχεδόν το ήμισυ εξ αυτών σε ταχείες ή πολύ ταχείες αλλαγές. Οι αλλαγές ήταν εντονότερες στις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες (54%) και λιγότερο στη βιομηχανία (30%). Οι μεγάλες επιχειρήσεις είχαν περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν μεταβαλλόμενες ανάγκες δεξιοτήτων σε σύγκριση με τις μικρότερες.

Οι επιχειρήσεις έχουν πάντα δύο βασικές επιλογές προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις για νέες δεξιότητες: πρόσληψη προσωπικού με νέα σύνολα δεξιοτήτων («εξαγορά» δεξιοτήτων από την αγορά εργασίας) ή ανάπτυξη των δεξιοτήτων εσωτερικά («διαμόρφωση» δεξιοτήτων). Οι περισσότεροι από τους οικονομικούς και άλλους πόρους που διατίθενται για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στο εσωτερικό των επιχειρήσεων αφορούν την τυπική ή άτυπη μάθηση και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής έχουν κατά παράδοση επιμείνει στο να την ενθαρρύνουν.

Διαφορετικοί τρόποι μάθησης κυριαρχούν ανάλογα με τον κλάδο: κατά το 2019, οι κύκλοι μαθημάτων κατάρτισης κυριαρχούσαν στις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες (31%), ενώ η μάθηση από τους συναδέλφους ήταν το κυρίαρχο στοιχείο στη βιομηχανία (47%) και η εμπειρική μάθηση στον κλάδο των μεταφορών και σε άλλες υπηρεσίες (αμφότερα 20%).

Παρότι η τυπική κατάρτιση παραμένει σημαντική, για πολλούς εργαζόμενους ενήλικες η μάθηση από συναδέλφους σε ομάδες και η εμπειρική μάθηση (δοκιμή και σφάλμα) συγκαταλέγονται στους ισχυρότερους τρόπους μάθησης. Η πανευρωπαϊκή έρευνα

του 2014 για τις δεξιότητες και τις θέσεις εργασίας ([3]) του Cedefop έδειξε ότι αυτοί οι τρόποι μάθησης αποτελούν τον σημαντικότερο παράγοντα διαμόρφωσης δεξιοτήτων στον χώρο εργασίας: Οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι που είχαν παρακολουθήσει άτυπη ή ανεπίσημη μάθηση στον χώρο εργασίας είχαν πολύ περισσότερες πιθανότητες να βελτιώσουν σημαντικά τις δεξιότητές τους σε σύγκριση με όσους δεν είχαν παρακολουθήσει τέτοια μάθηση.

Η ΠΑΝΔΗΜΙΑ, ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Η συμπληρωματική έρευνα του 2020 δείχνει ότι, ως αποτέλεσμα της πανδημίας και του αντίκτυπού της στην οργάνωση της εργασίας, σε τρεις στις πέντε επιχειρήσεις οι ανάγκες σε δεξιότητες είχαν αλλάξει περαιτέρω σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Όπως και κατά το 2019, οι επιχειρήσεις που παρέχουν χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες είχαν τις περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν μεταβαλλόμενες ανάγκες σε δεξιότητες.

ΠΛΑΙΣΙΟ 3. **Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΜΙΑΣ ΚΡΙΣΗΣ – ΠΩΣ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΘΗΚΑΝ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΕ;**

Κατά το πρώτο έτος της πανδημίας, περισσότερες από το ήμισυ των επιχειρήσεων συνέχισαν τις δραστηριότητές τους και μία στις τρεις μπορούσε τουλάχιστον να το πράξει εν μέρει. Μία στις δέκα αναγκάστηκε να διακόψει εντελώς τη λειτουργία της. Πολλές επιχειρήσεις ήταν πλημμελώς προετοιμασμένες. Λιγότερες από μία στις τρεις διέθεταν σχέδιο εκτάκτου ανάγκης ή συνέχισης των δραστηριοτήτων, όταν εμφανίστηκε η COVID-19.

Η πανδημία πυροδότησε ευρείες αλλαγές σε πολλές ευρωπαϊκές επιχειρήσεις. Περισσότερες από το 35% αυτών ανέφεραν ότι αντιμετώπισαν ουσιαστικές αλλαγές στις βασικές επιχειρηματικές τους δραστηριότητες, οι οποίες συνέπεσαν σε αρκετές περιπτώσεις με συρρίκνωση της απασχόλησης. Σε ποσοστό περίπου 87% προέβησαν σε αλλαγές στην υλική τους υποδομή ώστε να συμμορφωθούν προς τους κανονισμούς υγείας και ασφάλειας σχετικά με την COVID-19, ενώ στο 83% των επιχειρήσεων οι περιορισμοί και τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης οδήγησαν σε οργανωτικές αλλαγές.

Πολλές επιχειρήσεις του κλάδου των υπηρεσιών χρειάστηκε να επανεξετάσουν την αλληλεπίδρασή τους με τους πελάτες τους. Πολλοί εργοδότες προβλέπουν ότι οι αλλαγές που έκαναν ώστε να κρατήσουν τους πελάτες τους ήρθαν για να μείνουν.

Πηγή: Συμπληρωματική έρευνα του 2020 για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις στο πλαίσιο της COVID-19.

Η πανδημία και ανάγκη κοινωνικής αποστασιοποίησης αποτέλεσαν πρόκληση προκειμένου οι επιχειρήσεις να παράσχουν ή να οργανώσουν προγράμματα τυπικής κατάρτισης ως απάντηση στις αναδυόμενες ανάγκες σε δεξιότητες. Η ξαφνική διατάραξη που προκλήθηκε από τα μέτρα περιορισμού ανά την Ευρώπη την άνοιξη του 2020 ανάγκασε πολλές επιχειρήσεις να διακόψουν, να αναστείλουν ή ακόμη και να καταργήσουν εταιρικά προγράμματα κατάρτισης. Χρειάστηκε χρόνος προκειμένου να μεταπηδήσουν στην ηλεκτρονική παροχή κατάρτισης, πολλώ δε μάλλον όταν πολλές εταιρείες επικεντρώθηκαν ουσιαστικά στο να διασώσουν τις δραστηριότητές τους παρά στο να προσφέρουν κατάρτιση.

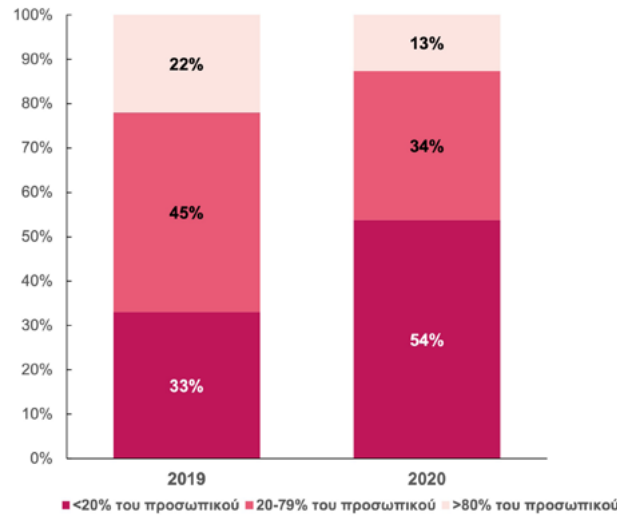
Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής φαίνεται ότι επικεντρώθηκαν στους ίδιους στόχους. Διάφορες χώρες (μεταξύ των οποίων η Σουηδία και οι Κάτω Χώρες) συμπεριέλαβαν στα μέτρα απόκρισης στην COVID τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και την κατάρτιση , αλλά η συντριπτική πλειονότητα των εθνικών μέτρων αποσκοπούσε στη στήριξη των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων και στη διασφάλιση των πόρων διαβίωσης ([4]). Στο σύνολο της ΕΕ, το συνολικό ποσοστό των εργαζομένων που συμμετείχαν σε κατάρτιση μειώθηκε απότομα: το 2019, περίπου το 65% των επιχειρήσεων που καταγράφηκαν από τις σχετικές έρευνες παρείχαν κατάρτιση σε σημαντικό μερίδιο (20-79%) του προσωπικού τους, αλλά το 2020 ο αριθμός αυτός μειώθηκε στο 45%.

Η ενίσχυση της συνολικής συμμετοχής στην κατάρτιση μοιάζει να γίνεται λιγότερο σημαντική σε σχέση με την κατάρτιση εργαζομένων με ειδικές, και συχνά εξειδικευμένες, μαθησιακές ανάγκες. Το 2020, το 45% των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι η κοινωνική αποστασιοποίηση είχε μετατοπίσει το κέντρο βάρους της στρατηγικής τους για την κατάρτιση προς αυτήν την κατεύθυνση.

([3]) Η πρώτη τέτοια έρευνα του Cedefop διενεργήθηκε το 2014 στο σύνολο των κρατών μελών της ΕΕ-27 και στο ΗΒ, με τη συμμετοχή περίπου 49 000 ενήλικων εργαζομένων. Η έρευνα μελέτησε τους παράγοντες ανάπτυξης δεξιοτήτων και τη δυναμική εξέλιξη της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων ενήλικων εργαζομένων σε σχέση με τη μεταβαλλόμενη περιπλοκότητα των καθηκόντων και τις απαιτήσεις δεξιοτήτων των θέσεών τους.

([4]) Βλ. COVID-19 EU policy watch του Eurofound (2021).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1. **ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΕΠΩΦΕΛΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΗ ΕΙΤΕ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΙΤΕ ΕΠ' ΑΜΟΙΒΗ**



Πηγή: Adapting business practices to new realities in the middle of a crisis: first findings from the COVID-19 European company survey (Cedefop, 2021) (Προσαρμογή των πρακτικών των επιχειρήσεων σε νέες πραγματικότητες εν τω μέσω μιας κρίσης: πρώτα πορίσματα της έρευνας για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις στο πλαίσιο της COVID-19).

Η ΑΝΟΔΟΣ ΤΩΝ ΠΡΟΗΓΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Η πανδημία έχει έναν μετασχηματιστικό αντίκτυπο στις επιχειρήσεις, με την τηλεργασία, την ταχεία ψηφιακοποίηση των διαδικασιών της εργασίας και την απασχόληση προσωπικού υψηλής ειδίκευσης να σημειώνουν σημαντική άνοδο. Η τελευταία εξ αυτών προκαλείται όχι μόνο από το αυξανόμενο ποσοστό των επαγγελμάτων υψηλής ειδίκευσης, αλλά και από τους εργαζόμενους που αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους, γεγονός που συνεπάγεται υψηλότερα επίπεδα προσόντων για τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Περίπου τα δύο τρίτα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων που συμμετείχαν στις σχετικές έρευνες θεωρούν την κατάρτιση σημαντική, δίνοντάς της προτεραιότητα σε σχέση με την εργασία (φόρτος και πρόγραμμα εργασίας προσαρμόζονται ώστε να προβλέπεται χρόνος κατάρτισης), ενώ το ένα τρίτο επιτρέπει την απόκτηση νέων δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους μόνο εφόσον η κατάρτιση μπορεί να συνδυαστεί με τον φόρτο και το πρόγραμμα εργασίας τους.

Όταν ρωτήθηκαν γιατί παρείχαν κατάρτιση και ευκαιρίες μάθησης στους εργαζομένους τους:

- 96% των διευθυντικών στελεχών ανέφεραν την ανάγκη να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για την τρέχουσα δουλειά τους·
- 84% έκριναν ότι τέτοιες ευκαιρίες είναι σημαντικές για τη βελτίωση του ηθικού των εργαζομένων·
- 81% θεωρούσαν ότι ενισχύουν έτσι την ικανότητα των εργαζομένων να διατυπώνουν ιδέες, οι οποίες με τη σειρά τους συμβάλλουν στη βελτίωση των διαδικασιών εργασίας στις επιχειρήσεις·
- 70% θεωρούσαν ότι ήταν σημαντικές για την ενίσχυση της ευελιξίας των εργαζομένων ώστε να δίνεται η δυνατότητα της εναλλαγής θέσεων εργασίας ή της εξέλιξης της σταδιοδρομίας των εργαζομένων.

Πέρα από τα προσωπικά οφέλη που προσφέρουν στους εργαζόμενους οι ευκαιρίες κατάρτισης και μάθησης, η έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις του 2019 ανέδειξε και μια ξεκάθαρη θετική συνάρτηση ανάμεσα στη μάθηση και στην ευημερία των εργαζομένων και στις εταιρικές επιδόσεις των επιχειρήσεων.

Από το πιο πρόσφατο έργο του Cedefop και του Eurofound ([5]) προκύπτει ότι η ανάπτυξη και η αξιοποίηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων τροφοδοτεί την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων και κινητοποιεί το δυναμικό τους για καινοτομία. Για να συμβεί αυτό, οι εργαζόμενοι πρέπει να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και οι πρακτικές στον χώρο εργασίας πρέπει να επικεντρώνονται στους ανθρώπους, δίνοντας στους εργαζόμενους ευκαιρίες μάθησης, αυτονομία και τη δυνατότητα να εκφράζουν τη γνώμη τους όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων επί οργανωτικών θεμάτων. Τα διευθυντικά στελέχη διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην υποστήριξη, την καλλιέργεια και τη δημιουργία των συνθηκών ώστε η μάθηση να μπορεί να γίνει πράξη. Η καινοτομία στην οποία αναφέρθηκε το 49% των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων κατά την περίοδο 2016-19 συνδέεται σαφέστατα με την ικανότητά τους να παρέχουν τέτοια περιβάλλοντα εργασίας πλούσια σε μάθηση. Οι επιχειρήσεις που επενδύουν στο προσωπικό τους και το εμπλέκουν σε αυτήν τη διαδικασία δεν είναι απλώς πιο καινοτόμες αλλά κατατάσσονται πρώτες από πλευράς ριζοσπαστικών καινοτομιών, οι οποίες είναι πρωτόγνωρες στις αγορές στις οποίες αυτές δραστηριοποιούνται.

ΚΑΤΑΝΟΩΝΤΑΣ ΤΗ ΜΑΘΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τυπική κατάρτιση ήταν και θα παραμείνει ζωτικής σημασίας, πρέπει όμως να δούμε και πέρα από αυτήν και να δώσουμε και σε άλλες μορφές μάθησης

([5]) Βλ. Cedefop και Eurofound (2021). *Καινοτομία στις επιχειρήσεις της ΕΕ: Έχουν σημασία οι πρακτικές στον χώρο εργασίας;*

Η ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ CEDEFOP ΓΙΑ ΤΗ ΜΑΘΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το Cedefop προετοιμάζει τη διενέργεια μια νέας πανευρωπαϊκής έρευνας που θα αφορά τη μάθηση στον χώρο εργασίας (έρευνα LiW), καθώς και επακόλουθες περιπτωσιολογικές μελέτες σε επιχειρήσεις σε όλα τα κράτη μέλη. Η έρευνα προσεγγίζει συνολικά τη μάθηση στον χώρο εργασίας ως μια διαδικασία η οποία συνδέει μια ευκαιρία ή ένα πλαίσιο ανάπτυξης δεξιοτήτων (έναν κύκλο κατάρτισης, την αλληλεπίδραση μεταξύ συναδέλφων, την ομαδική εργασία ή έναν απαιτητικό χώρο εργασίας) με τη διαμόρφωση δεξιοτήτων. Το εν λόγω έργο αποσκοπεί στο να αναδείξει το πώς τα πλαίσια εργασίας σχετίζονται με τη μάθηση των εργαζομένων (τι, πώς και πόσο μαθαίνουν). Η έρευνα LiW εξετάζει επίσης τον τρόπο με τον οποίο στάσεις, κίνητρα και άλλα προηγούμενα επηρεάζουν τη μάθηση, καθώς και το πώς αλληλεπιδρούν μεταξύ τους οι διάφοροι τύποι μάθησης (τυπική μάθηση, μάθηση στον χώρο εργασίας). Η ανάδειξη των άμεσων και ευρύτερων οφελών της μάθησης θα δημιουργήσει το πλαίσιο για πολιτικές και συστάσεις οι οποίες υπερβαίνουν τις παραδοσιακές, όπως το άνοιγμα ευκαιριών τυπικής μάθησης, η χρηματοδότηση ή τα μη οικονομικά κίνητρα.

Συνεισφέροντας στη συγκέντρωση «πληροφοριών σχετικά με τη μάθηση και την κατάρτιση», η έρευνα αποτελεί μέρος της επόμενης γενιάς πληροφοριών του Cedefop για τις δεξιότητες (*). Η έρευνα θα ενημερώσει το νέο πλαίσιο της ΕΕ για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) και τις πολιτικές της για τις δεξιότητες, καθώς και τους φιλόδοξους στόχους της. Ευθυγραμμίζεται πλήρως με τη στρατηγική του Cedefop και το όραμά του για μια ΕΕΚ η οποία θα είναι προδραστική, άριστη και χωρίς αποκλεισμούς, θα υπηρετεί τους νέους ανθρώπους και τους ενήλικες (μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της εκπαίδευσης σε νέες δεξιότητες με διάφορους τρόπους μάθησης σε διαφορετικά περιβάλλοντα), θα παρέχει τυπικά προσόντα σε όλα σχεδόν τα επίπεδα και θα καθιστά δυνατή την πρόσβαση στην ανώτερη εκπαίδευση και στην επιμόρφωση, καθώς και στην αγορά εργασίας.

(*) Βλ. έγγραφα σχετικά με το συνέδριο του Cedefop το 2021 με τίτλο *Κατανοώντας το μέλλον: προς ευφυέστερες και ανθρωποκεντρικές πληροφορίες για τις δεξιότητες*.

την προσοχή που τους αξίζει. Οι τεχνολογικές, κοινωνικές, δημογραφικές και περιβαλλοντικές μεγατάσεις, παράλληλα με την προσαρμογή των επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας, αναδεικνύουν τον κρίσιμο ρόλο της ανάπτυξης των δεξιοτήτων στον χώρο εργασίας σε ό,τι αφορά την ικανότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων να ανταποκρίνονται σε ταχείες ή/και απρόβλεπτες αλλαγές.

Για να απελευθερωθεί το δυναμικό των χώρων εργασίας ως τόπων μάθησης, πρέπει να είμαστε σε θέση να αντιληφθούμε τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν οι άνθρωποι και να κατανοήσουμε τι συνιστά ένα πλαίσιο εργασίας που ευνοεί τη μάθηση. Για να προσεγγίσουμε τη μάθηση υπό ένα ευρύτερο πρίσμα, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη τους προσωπικούς στόχους, τα κίνητρα, τα ενδιαφέροντα, τις στάσεις και τις προτιμήσεις των ίδιων των εργαζομένων. Αυτή ακριβώς η αλληλεπίδραση των εν λόγω παραγόντων με το εργασιακό περιβάλλον ενός ανθρώπου και το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο διαμορφώνει τη μαθησιακή του δραστηριότητα και τα αποτελέσματά της.

Δεν είναι μόνο οι θέσεις εργασίας που διαμορφώνουν τη μάθηση αλλά και η ίδια η μάθηση που διαμορφώνει θέσεις εργασίας. Καθώς οι εργαζόμενοι εξελίσσονται, εμβαθύνοντας και διευρύνοντας τις γνώσεις τους αποδίδουν συνήθως περισσότερο στα καθήκοντά τους, γεγονός το οποίο με τη σειρά του κάνει τη δουλειά τους πιο ενδιαφέρουσα και συναρπαστική. Η μάθηση κατά την εργασία και μέσω της εργασίας έχει εξέχουσα σημασία για τη βελτίωση των επιδόσεων και του δυναμικού καινοτομίας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

Η πανδημία έχει βοηθήσει τις επιχειρήσεις να αντιληφθούν τον ενάρετο αυτό κύκλο. Την επαύριο της κρίσης, τρεις στις πέντε επιχειρήσεις (61%) ανέφεραν ως στόχο τους τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο οι εργαζόμενοι θα μπορούν αυτόνομα να εκτελούν τα καθήκοντά τους και να διαχειρίζονται τις προτεραιότητές τους. Ο διαδεδομένος αυτός στόχος είναι πολύ καινούργιος και πολύ φιλόδοξος, δεδομένου ότι στοιχεία της έρευνας του 2019 έδειξαν ότι σε μόλις ένα 36% των εταιρειών της ΕΕ-27 μπορούσε ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων (λιγότερο από το 20%) να οργανώνει ανεξάρτητα την εργασία του.

Το ευρωπαϊκό θεματολόγιο δεξιοτήτων 2020 αναφέρεται στη φιλοδοξία της ΕΕ να παράσχει ευκαιρίες αναβάθμισης δεξιοτήτων και εκπαίδευσης σε νέες δε-

ξιότητες για όλους τους ενήλικες, σε τυπικά και άτυπα περιβάλλοντα, στον χώρο εργασίας ή αλλού. Δεν μπορούμε να πετύχουμε αυτόν τον στόχο χωρίς να αλλάξουμε την προοπτική μας όσον αφορά τη μάθηση. Η θεμελιώδης κατανόηση των μηχανισμών της μάθησης στις θέσεις απασχόλησης, στους οργανισμούς και στον κόσμο της εργασίας γενικότερα συνιστά σημαντικό σκαλοπάτι προκειμένου οι ευρωπαϊκές χώρες να καταστρώσουν πολιτικές για τη μάθηση και τις δεξιότητες, οι οποίες να αποβαίνουν προς όφελος τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

CEDEFOP | Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ενημερωτικό σημείωμα – 9159 EL
Αριθ. καταλόγου: TI-BB-21-005-EL-N
ISBN 978-92-896-3189-1, doi:10.2801/038113
Copyright © Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), 2021. Creative Commons Attribution 4.0 International

Τα ενημερωτικά σημειώματα εκδίδονται στα αγγλικά, τα γαλλικά, τα γερμανικά, τα ελληνικά, τα ισπανικά, τα ιταλικά, τα πολωνικά και τα πορτογαλικά, καθώς και στη γλώσσα της εκάστοτε χώρας που αναλαμβάνει την προεδρία της ΕΕ. Για να τα λαμβάνετε σε τακτική βάση, εγγραφείτε στην ακόλουθη διεύθυνση: www.cedefop.europa.eu/en/user/register

Άλλα ενημερωτικά σημειώματα και δημοσιεύσεις του Cedefop διατίθενται στον ιστότοπο: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Ευρώπης 123, Θεσσαλονίκη (Πυλαία), ΕΛΛΑΔΑ
Ταχυδρομική διεύθυνση: Cedefop service post, 57001, Θέρμη, ΕΛΛΑΔΑ
Τηλ. +30 2310490111, Φαξ +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu