



Πρόγραμμα Σπουδών



Βιβλίο Εργασίας 2

Σύγχρονο Πλαίσιο της
Αγοράς Εργασίας στην ΕΕ και
Ευκαιρίες Απασχόλησης

Περιεχόμενα

| | |
|---|----|
| ΕΝΟΤΗΤΑ 1 ^Η : ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | 4 |
| 1.1 Σε τι αναφέρεται η ενότητα αυτή; | 4 |
| 1.2 Μαθησιακοί στόχοι | 5 |
| 1.3 Κατανοώντας το ρόλο του Σύμβουλου Απασχόλησης: Επαγγελματικό Προφίλ και Πρότυπα | 7 |
| 1.4 Δημόσια χρηματοδότηση και υπηρεσίες εργασιακής συμβουλευτικής | 12 |
| 1.5 Πολιτικές και συστήματα που σχετίζονται με τον Σύμβουλο Απασχόλησης στην Ευρώπη | 21 |
| 1.6 Επίπεδα ανεργίας, τομείς απασχόλησης και συστήματα αγοράς εργασίας | 25 |
| 1.7 Συμπεράσματα και περαιτέρω υλικό | 39 |
| ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΠΟΙΗΣΗ ΕΥΘΥΝΩΝ | 41 |

ΕΝΟΤΗΤΑ 1^Η: ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΕ ΚΑΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1.1 Σε τι αναφέρεται η ενότητα αυτή;

Οι Σύμβουλοι Απασχόλησης δεν λειτουργούν ανεξάρτητα από εξωτερικές επιρροές και συμβάντα! Η συνεργασία με άτομα που αναζητούν εργασία και εργοδότες προς επίλυση εργασιακών ζητημάτων λαμβάνει χώρα στις τοπικές αγορές εργασίας. Το να γνωρίζουν που υφίστανται θέσεις εργασίας και ποιος να τους βοηθήσει, αποτελεί ένα σημαντικό εφόδιο ενός Συμβούλου Απασχόλησης. Πέραν του να μπορεί να εντοπίσει συγκεκριμένους εργοδότες και τις διαθέσιμες σε αυτούς θέσεις εργασίας, το να είναι σε θέση να αναγνωρίσει τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας μπορεί να αποδειχτεί εξαιρετικά χρήσιμο: ποιοι εργασιακοί τομείς βρίσκονται σε άνοδο και ποιοι σε ύφεση; Τι λένε οι ειδικοί της αγοράς ή ερευνητικές μελέτες για το τι περιμένουν οι εργοδότες από τους νέους εργαζόμενους και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας αυτές τις μέρες. Διαθέτουν κάποιοι εργοδότες ή ομάδες εργοδοτών συγκεκριμένα προγράμματα, προκειμένου να παρέχουν εργασιακές ευκαιρίες σε άνεργους που αναζητούν εργασία; Υφίστανται κάποιοι συγκεκριμένοι νομοθετικοί κανόνες που να επηρεάσουν τους νεοεισερχόμενους σε εργασιακές θέσεις;

Επιπλέον, ζωτικής σημασίας μπορεί να αποδειχθεί η ανάπτυξη των γνώσεων όσον αφορά στις διαθέσιμες στρατηγικές και στα προγράμματα, προκειμένου οι αναζητούντες εργασία να βελτιώσουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους, ώστε να βελτιωθούν και οι ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας. Τα κρατικά χρηματοδοτούμενα προγράμματα μπορεί να έχουν διάφορες μορφές και συχνά θα έχουν συγκεκριμένους κανόνες επιλεξιμότητας. Για παράδειγμα, κάποια θα είναι διαθέσιμα μόνο σε όσους είναι άνεργοι για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (π.χ. μακροχρόνια άνεργοι). Κάποια μπορεί να απευθύνονται σε συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες ή να στοχεύουν σε συγκεκριμένες κοινότητες. Άλλα μπορεί να προσφέρουν ευκαιρίες απόκτησης σχετικών επαγγελματικών προσόντων ή να στοχεύουν σε θέσεις εργασίας σε συγκεκριμένους τομείς (όπως στην τεχνολογία της πληροφορίας ή στον τομέα της φιλοξενίας). Μπορεί ακόμη να υφίστανται και προγράμματα που προσφέρουν και πληρωμή κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας στην εργασία ενώ άλλες επιλογές μπορεί να βασίζονται αμιγώς στην εκπαίδευση.

Η ικανότητά σας να αναγνωρίζετε και να κατανοείτε όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες αυτού του είδους θα σημαίνει ότι η υπηρεσία που παρέχετε ως Σύμβουλος

Απασχόλησης θα είναι πιο ολοκληρωμένη. Ως Σύμβουλος Απασχόλησης, μπορεί επίσης να διαπιστώσετε ότι η απόδοσή σας αξιολογείται από εκείνους που σας προσλαμβάνουν – ειδικά όταν πρέπει να επιτύχουν κάποιους παραδοτέους στόχους ή βρίσκονται υπό πίεση για να επιτύχουν κάποια αποτελέσματα. Αυτού του είδους η πίεση είναι ολοένα και πιο διαδεδομένη σε κάποιους τομείς απασχόλησης και παροχής κατάρτισης που λαμβάνουν δημόσια χρηματοδότηση.

1.2 Μαθησιακοί στόχοι

Προκειμένου, λοιπόν, να καλύψει τα παραπάνω, η Διδακτική Ενότητα αυτή έχει τους ακόλουθους συγκεκριμένους μαθησιακούς στόχους:

Κατανόηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ του εργοδότη, του αιτούντος εργασία και του δημόσιου χρηματοδότη στη διαμεσολάβηση εργασίας

- Περιγραφή των τρεχουσών πληροφοριών που αφορούν στην αγορά εργασίας (τάσεις / ανάγκες)
- Αναγνώριση πολιτικών και πόρων για τον προσδιορισμό των σχετικών με την αγορά εργασίας πληροφοριών
- Αναγνώριση προγραμμάτων υποστήριξης εκπαίδευσης ή κατάρτισης και απασχόλησης, κινήτρων, προγραμμάτων πρακτικής άσκησης, και άλλη εξειδικευμένη υποστήριξη
- Περιγραφή σχετικών δημόσιων πολιτικών και προτεραιοτήτων που αφορούν στη χρηματοδότηση και την οργάνωση συμβουλευτικών υπηρεσιών στον τομέα της απασχόλησης
- Καθορισμός και επεξήγηση της συνάφειας βασικών εργοδοτικών ενώσεων, τομεακών φορέων ή ειδικών του εκάστοτε κλάδου με τη συμβουλευτική της απασχόλησης
- Περιγραφή βασικών νομοθετικών κανόνων και προαπαιτούμενων που σχετίζονται με τη εργασιακή συμβουλευτική

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.2.1



Προκειμένου να ολοκληρώσετε την Ενότητα 1, θα χρειαστεί να μελετήσετε και να αφομοιώσετε τα ακόλουθα:

- Το εργασιακό Προφίλ του Συμβούλου Απασχόλησης: <http://www.projectsgallery.eu/job-broker/occupational-profile/>
- Τη διακρατική έρευνα που έλαβε χώρα στο πλαίσιο του Προγράμματος: http://www.projectsgallery.eu/job-broker/wp-content/uploads/2017/04/Job-Broker_Report_Analysis_Final.pdf, και ειδικά το κεφάλαιο που αναφέρεται στη χώρα σας

1.3 Κατανοώντας το ρόλο του Σύμβουλου Απασχόλησης: Επαγγελματικό Προφίλ και Πρότυπα

Λαμβάνοντας υπόψη το γενικό υψηλό ποσοστό ανεργίας σε ολόκληρη την Ευρώπη, ιδίως στο Νότο, - αλλά ακόμη και ένα πλαίσιο όπου εμφανίζονται σημάδια ανάκαμψης ή ακόμη και έλλειψης δεξιοτήτων και κενές θέσεις εργασίας, ο ρόλος ενός αποτελεσματικού Σύμβουλου Απασχόλησης αναδεικνύεται ως βασικός παράγοντας στην παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης – ένας επαγγελματίας, ο οποίος εργάζεται σε ποικίλα πλαίσια (Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, Συμβουλευτική Εργασίας, Οργανισμοί Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης), εντοπίζοντας και αντιστοιχίζοντας εκπαιδευόμενους από δημόσια χρηματοδοτούμενα Προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης σε βιώσιμες ευκαιρίες απασχόλησης.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.3.1



Η σύμπραξη Job Broker Erasmus+ έχει δημιουργήσει ένα έγγραφο με τίτλο 'Job Broker Occupational Profile and Standards', το οποίο σας ζητήθηκε να εντοπίσετε στην έναρξη αυτού του κεφαλαίου.

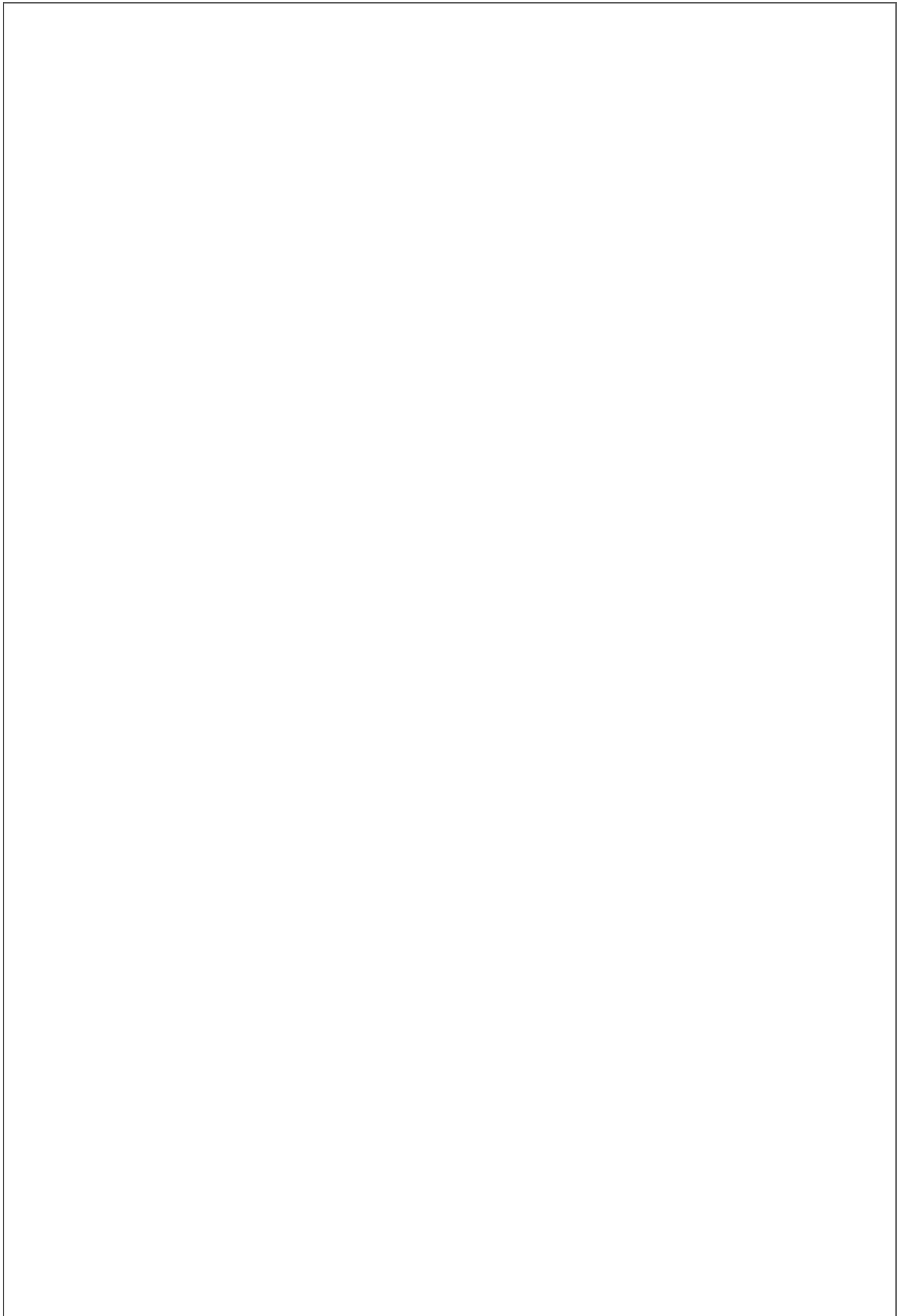
Το Επαγγελματικό Προφίλ διαμορφώθηκε με βάση τις εξής τρεις λειτουργίες:

- 1) να καθοριστεί ο σκοπός και η λειτουργία του Σύμβουλου Απασχόλησης, διασφαλίζοντας ότι μέσω του τυποποιημένου πρότυπου πλαισίου του, είναι σύγχρονο και σχετικό με το υφιστάμενο Ευρωπαϊκό γενικό πλαίσιο
- 2) να περιγραφεί ένα σύνολο Επαγγελματικών προτύπων, τα οποία αποτυπώνουν τις απαιτούμενες ικανότητες για την αποτελεσματική διεξαγωγή της λειτουργίας της εργασιακής συμβουλευτικής, βάση της πρακτικής που προσδιορίστηκε μέσω του ερευνητικού έργου του προγράμματος
- 3) να σκιαγραφηθούν οι απαιτούμενες δεξιότητες, γνώσεις, ικανότητες και εμπειρίες, προκειμένου ο Σύμβουλος Απασχόλησης να είναι ικανός και αποτελεσματικός

Ειδικότερα, το Επαγγελματικό Προφίλ αναγνωρίζει ότι ο Σύμβουλος Απασχόλησης βρίσκεται στο κέντρο τριών βασικών «συστατικών μερών» - του αιτούντος εργασία, του εργοδότη και του χρηματοδότη, επιδιώκοντας να «μεσολαβήσει» μεταξύ των αναγκών και των απαιτήσεων και των τριών, προκειμένου να επιτύχει το επιθυμητό αποτέλεσμα .

Πιστεύετε ότι το παραπάνω Επαγγελματικό Προφίλ καλύπτει τους κύριους τομείς που σχετίζονται με το ρόλο σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης; Ποιοι είναι οι κύριοι τομείς που σας ενδιαφέρουν; Λείπει κάποιος;

Σημειώστε τις παρατηρήσεις σας εδώ:



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.3.2



Για τη δραστηριότητα αυτή, χωριστείτε σε ομάδες των τριών ατόμων. Μία ομάδα θα αναλάβει το ρόλο του αιτούντος εργασία, η δεύτερη ομάδα το ρόλο του εργοδότη και η τρίτη ομάδα το ρόλο του χρηματοδότη.

Λαμβάνοντας υπόψη το σχετικό τμήμα του Επαγγελματικού Προφίλ, η κάθε ομάδα παρουσιάζει με τη σειρά στις άλλες δύο μέχρι έξι «ανάγκες» ή «προσδοκίες» που έχει από τον Σύμβουλο Απασχόλησης.

Μετά το πέρας της διαδικασίας, συνοψίστε τα (μέχρι) έξι σημεία στον παρακάτω πίνακα:

| Αναζητών Εργασία | Εργοδότης | Χρηματοδότης |
|------------------|-----------|--------------|
| 1. | 1. | 1. |
| 2. | 2. | 2. |
| 3. | 3. | 3. |
| 4. | 4. | 4. |
| 5. | 5. | 5. |
| 6. | 6. | 6. |



Μαζί με όλους τους Συμβούλους Εργασίας που παρακολούθησαν τη συνεδρία και συμμετείχαν στο παραπάνω παιχνίδι ρόλων, μπορείτε τώρα να παρέχετε ανατροφοδότηση ο ένας στον άλλο όσον αφορά τα παραπάνω σημεία. Για παράδειγμα:

Συμφωνείτε με όλα τα σημεία που επισημάνθηκαν;

Είναι κάποια από αυτά πιο σημαντικά από κάποια άλλα;

Είναι αυτές οι προσδοκίες ή ανάγκες ρεαλιστικές; Αν όχι, πως θα μπορούσατε να διαχειριστείτε τις προσδοκίες των διαφόρων μελών;

Προκειμένου να εκπληρωθούν οι προσδοκίες των εργοδοτών, οι Σύμβουλοι Εργασίας καλούνται όλο και πιο συχνά να κατανοήσουν πληρέστερα συγκεκριμένους τομείς και ρόλους. Επιπλέον, εκπαιδευόμενοι σε δημόσια χρηματοδοτούμενα προγράμματα θα προέρχονται από ομάδες-στόχους που απαιτούν μεγαλύτερη υποστήριξη (π.χ. μακροχρόνια άνεργοι, άτομα με αναπηρία, άτομα που δεν συμμετέχουν στην εκπαίδευση, την εργασία ή την κατάρτιση). Αυτό συνεπάγεται ότι ο Σύμβουλος Εργασίας θα πρέπει να μπορεί να παρέχει εξατομικευμένη και προσαρμοσμένη στήριξη στον εκπαιδευόμενο, καθώς και μακροπρόθεσμη υποστήριξη στη μετέπειτα εργασία του.

Τα κεφάλαια και οι ενότητες του Προγράμματος Σπουδών που ακολουθούν, εξετάζουν συγκεκριμένα ζητήματα που προκύπτουν κατά την ενασχόληση με αιτούντες εργασία και εργοδότες. Στην ενότητα αυτή, θα εξεταστούν με λεπτομέρεια τα οφέλη που απορρέουν από την κατανόηση τομέων, όπως η δημόσια χρηματοδότηση και οι πηγές πληροφοριών της αγοράς εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, θα είστε πληρέστερα ενήμεροι σχετικά με το γενικότερο πλαίσιο σε σχέση με την αλληλεπίδρασή σας με τους αιτούντες εργασία και τους εργοδότες.

1.4 Δημόσια χρηματοδότηση και υπηρεσίες εργασιακής συμβουλευτικής

Τι γνωρίζεται για το πως χρηματοδοτείται η υπηρεσία συμβουλευτικής της απασχόλησης; Πιστεύετε ότι πρέπει να γνωρίζετε περισσότερα; Σε κάποιες περιπτώσεις, ο τρόπος χρηματοδότησης αποτελεί κοινή γνώση. Σε άλλες περιπτώσεις, τα συμβόλαια και οι επιχορηγήσεις είναι εμπιστευτικές, και μπορεί να μην σας κοινοποιείται η πηγή χρηματοδότησης – ακόμη και αν θα το θέλατε.

Σε ένα επίπεδο, δεν είναι απαραίτητο να γνωρίζεται λεπτομέρειες για το πώς χρηματοδοτούνται οι υπηρεσίες που προσφέρετε για να κάνετε τη δουλειά σας. Παρόλα αυτά, η κρατική χρηματοδότηση απαιτεί λογοδοσία σε κάποιο επίπεδο, επομένως ο τρόπος που χρηματοδοτείται η υπηρεσία σας μπορεί να διαμορφώσει και τις προτεραιότητες του οργανισμού στον οποίο εργάζεστε, ή ακόμη και τον τρόπο που παρέχετε τις υπηρεσίες σας.

Έρευνες που έχουν διεξαχθεί από εταίρους του προγράμματος “Job Broker Erasmus+”, έχουν καταδείξει όχι μόνο ότι ο ρόλος του Συμβούλου Απασχόλησης υφίσταται σε διάφορες μορφές σε πολλές χώρες της ΕΕ, αλλά και ότι το αναδυόμενο πλαίσιο της «πληρωμής βάση αποτελέσματος» (ολοένα και πιο σύνηθες σε δημόσια προγράμματα) μεταβάλλει δραματικά το επίκεντρο αυτού του ρόλου. Το φαινόμενο αυτό είναι ιδιαίτερα αισθητό στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου η χρηματοδότηση της «απόδοσης» αποτελεί κοινή πρακτική - σε ορισμένες περιπτώσεις, το 100% της απόδοσης των δημόσιων κονδυλίων να εξαρτάται από το αν ο υποστηριζόμενος / άνεργος μαθητής καταφέρει να εξασφαλίσει και να διατηρήσει μια θέση εργασίας.

Ο παράγοντας αυτός, σε συνδυασμό και με άλλους, σημαίνει πως η εκπαίδευση ή η «αντιστοίχιση» υποψηφίων με κατάλληλες θέσεις εργασίας δεν αποτελούν πλέον επαρκείς πρακτικές. Οι πάροχοι προγραμμάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης καλούνται πλέον να διαθέσουν τους πόρους τους με διαφορετικούς τρόπους, να συνεργαστούν πιο στενά με τους εργοδότες, προκειμένου να «μεσιτεύσουν» - ή ακόμη και να διατηρήσουν το εργασιακό αποτέλεσμα, αφού αυτό έχει επιτευχθεί.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.4.1



Πως επηρεάζει τη δουλειά σας ο τρόπος χρηματοδότησης; Για παράδειγμα, εργάζεστε εντός ενός πλαισίου όπου η χρηματοδότηση για τη στήριξη ατόμων που αναζητούν εργασία εξαρτάται από ένα μετρήσιμο θετικό αποτέλεσμα (π.χ. να αποκτήσει κάποιος μία θέση εργασίας);

Καταγράψτε τις σκέψεις σας εδώ:

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.4.2



Το παρακάτω παράδειγμα βασίζεται στους όρους μιας σύμβασης που εκδόθηκε από δημόσιο φορέα του Ηνωμένου Βασιλείου, η οποία αναθέτει την παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης σε σχετικό πάροχο. Η σύμβαση αφορούσε σε άνεργους που αναζητούν εργασία, ηλικίας 18-30 ετών.

Στόχος της σύμβασης ήταν η υποστήριξη μέχρι και 500 ατόμων αιτούντων εργασία, με 24μηνιαία διάρκεια. Το χρονοδιάγραμμα πληρωμών είχε ως εξής:

| Ορόσημο / Αποτέλεσμα | Ποσό € | Μέγιστοι αριθμοί |
|--|--------|------------------|
| Ο συμμετέχων λαμβάνει την αρχική αξιολόγηση του προγράμματος | 100 | 500 |
| Ξεκινά μη-διαπιστευμένο πρόγραμμα κατάρτισης | 50 | 200 |
| Ξεκινά διαπιστευμένο πρόγραμμα κατάρτισης / ΕΕΚ | 75 | 200 |
| Ολοκλήρωση μη-διαπιστευμένου προγράμματος κατάρτισης | 150 | 150 |
| Ολοκλήρωση διαπιστευμένου προγράμματος κατάρτισης / ΕΕΚ | 50 | 200 |
| Επίτευξη επαγγελματικών προσόντων στο Επίπεδο 2 | 250 | 400 |
| Επίτευξη έναρξης εργασίας | 150 | 400 |
| Συνεχιζόμενη εργασία – 4 εβδομάδες | 250 | 300 |
| Συνεχιζόμενη εργασία – 6 μήνες | 750 | 250 |
| Συνεχιζόμενη εργασία – 12 μήνες | 750 | 250 |

Τι γνωρίζετε για την «Πληρωμή βάσει αποτελέσματος»; Μπορείτε να σκεφτείτε κάποια θέματα που μπορούν να προκύψουν από την εφαρμογή του προγράμματος πληρωμής βάσει αποτελέσματος του παραπάνω παραδείγματος; Τι προβλήματα μπορείτε να προβλέψετε; Έχετε να προτείνετε κάποιες λύσεις; Καταγράψτε τις σκέψεις σας πιο κάτω:

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.4.3



Έχοντας υπόψη τη γενική αρχή της πληρωμής βάσει αποτελέσματος, μπορείτε να σκεφτείτε πέντε θετικές και πέντε αρνητικές πτυχές που θα μπορούσαν να ανακύψουν; Καταγράψτε τα κύρια σημεία που προκύπτουν από τη συζήτηση εδώ:

Πέντε Θετικά Σημεία:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Πέντε Αρνητικά Σημεία:

1.

2.

3.

4.

5.



Μελετώντας το πρόγραμμα «πληρωμής βάσει αποτελέσματος», μπορεί κανείς να διαπιστώσει πως ως «αποτέλεσμα» μπορεί να ορίζεται η έναρξη του προγράμματος από τον αιτούντα εργασία ή κάποιο άλλο ορόσημο – όπως το να παραπεμφθεί στη συνέχεια και να ξεκινήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης.

Είναι παρόλα αυτά εμφανές ότι η απόδοση των μεγαλύτερων ποσών χρηματοδότησης στο παράδειγμα αυτό βασίζεται σε αποτελέσματα που προκύπτουν αφού μία συγκεκριμένη δραστηριότητα έχει λάβει χώρα – όπως είναι η απόκτηση προσόντων στο τέλος ενός προγράμματος κατάρτισης ή η παραμονή σε μία θέση εργασίας αφού έχει διασφαλιστεί η αρχική τοποθέτηση.

Γενικότερα, κάποιες μελέτες έχουν καταδείξει ότι η εκτέλεση συμβάσεων που αφορούν στην αναζήτηση εργασίας, όπου η πληρωμή γίνεται βάσει του αποτελέσματος, μπορεί να έχει κάποια πλεονεκτήματα, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται:

- Τα πάντα είναι σαφή – η εστίαση σε συγκεκριμένα αποτελέσματα και στόχους μπορεί να είναι ιδιαίτερα βοηθητική και ωφέλιμη
- Ευελιξία – Το τι γίνεται και με ποιο τρόπο είναι λιγότερο σημαντικό από το πόσο αποτελεσματικό είναι.
- Αποτελεσματικότητα και ανταμοιβή – οι πάροχοι αμείβονται βάση των επιτευγμάτων τους και όχι βάση των δαπανών τους. Αν είναι αποτελεσματικοί, μπορούν να εξασφαλίσουν πλεονάσματα από τη χρηματοδότησή τους, τα οποία εν συνεχεία μπορούν να χρησιμοποιηθούν με ευέλικτους νέους τρόπους ή να επανεπενδυθούν για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Στον αντίποδα, κάποιες μελέτες επισημαίνουν κάποια πιθανά μειονεκτήματα, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται:

- Οικονομικοί κίνδυνοι για τους πάροχους – είναι δύσκολο να προβλεφθεί με ακρίβεια η «επιτυχία» ενός προγράμματος. Επομένως, δεν υφίστανται και εγγυήσεις κάλυψης των εξόδων από τις πληρωμές. Με άλλα λόγια, ο πάροχος μπορεί και να χάσει χρήματα!
- Η αναμονή για την επίτευξη του αποτελέσματος και εν συνεχεία η διεκδίκηση και επαλήθευση της πληρωμής βάσει αυτού μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα ρευστότητας για τους πάροχους. Επιπλέον, μπορεί να απαιτεί δέσμευση και επένδυση σημαντικών χρηματοοικονομικών και ανθρώπινων πόρων, τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της σύμβασης.
- Επιλεκτικότητα (Cherry picking) – οι πάροχοι διστάζουν να αναλάβουν άτομα που αναζητούν εργασία με πιο περίπλοκα προβλήματα, φοβούμενοι ότι θα είναι πιο δύσκολο να επιτύχουν ένα ευνοϊκό αποτέλεσμα (π.χ. υψηλά ποσοστά εύρεσης εργασίας) και επομένως να πληρωθούν. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε φαινόμενα όπου τέτοια άτομα παραμερίζονται ή παραμελούνται σε σχέση με άλλους υποψήφιους, των οποίων η διαχείριση και τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας είναι ευκολότερη.
- Υποχρεώνοντας τους πάροχους να επικεντρωθούν στην επίτευξη συγκεκριμένων στόχων προκειμένου να πληρωθούν μπορεί να αποθαρρύνει την καινοτομία ή την δοκιμή μίας διαφορετικής προσέγγισης.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.4.5



Σκεφτήκατε πάνω σε αυτά τα σημεία ανατροφοδότησης; Σκεφτήκατε κάποια άλλα; Καταγράψτε εδώ τα κύρια σημεία ενδιαφέροντος για εσάς, καθώς και όποιους τρόπους με τους οποίους η πληρωμή βάσει αποτελέσματος μπορεί στο μέλλον να επηρεάσει την εργασία σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης. Συζητήστε τις σκέψεις σας με τα μέλη της ομάδας σας:

1.5 Πολιτικές και συστήματα που σχετίζονται με τον Σύμβουλο Απασχόλησης στην Ευρώπη

Ως Ευρωπαϊκό πρόγραμμα Erasmus+ , το Job Broker έχει αναπτυχθεί προκειμένου να μελετήσει διάφορους τομείς ενδιαφέροντος για την Ευρωπαϊκή πολιτική.

Για παράδειγμα, το 'Ανακοινωθέν της Μπριζ' (Bruges Communiqué) (2010) καλεί τα κράτη μέλη της ΕΕ να βελτιώσουν τη σχετικότητα των προγραμμάτων ΕΕΚ με την αγορά εργασίας. Να τα καταστήσουν πιο προσανατολισμένα προς το αποτέλεσμα και να αναπτύξουν μία 'κοινή γλώσσα', προκειμένου να γεφυρωθούν τα κενά μεταξύ της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και του κόσμου της εργασίας. Επιπλέον, ένας από τους βασικούς στόχους του στρατηγικού πλαισίου της ΕΕ για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης (ΕΤ 2020) περιλαμβάνει πρόσκληση σε δράσεις που συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας, της αποτελεσματικότητας και της σχετικότητας (ελκυστικότητας) της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» αποσκοπεί σε εργασία για το 75% του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών. Ο συνεχώς μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας επισημαίνεται επίσης στην πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Νέες δεξιότητες για νέες θέσεις εργασίας».

Η εργασιακή συμβουλευτική και η αντιστοίχιση δεξιοτήτων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας αποτελεί από μόνη της έναν αναδυόμενο τύπο εργασίας. Σε παλαιότερους καιρούς, άνθρωποι θα εγκατέλειπαν τη σχολική εκπαίδευση προκειμένου να συμμετάσχουν σε προγράμματα ΕΕΚ για ένα συγκεκριμένο τύπο ή τομέα εργασίας – και θα απασχολούνταν στον τομέα αυτό για το υπόλοιπο της ζωής τους. Για πολλούς, αυτό αποτελεί παρελθόν, καθώς γίνεται πλέον κοινή γνώση και συνείδηση πως ένα άτομο θα πρέπει να αναπτύσσει μία πληθώρα δεξιοτήτων προκειμένου να μπορέσει να εισέλθει στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Αυτές συχνά αναφέρονται ως «μεταβιβάσιμες δεξιότητες» και ένα μεγάλο μέρος της τρέχουσας πολιτικής της ΕΕ αποσκοπεί στην υιοθέτηση πολιτικών από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης στα κράτη μέλη της, προκειμένου να εντοπίζονται και να υποστηρίζεται η ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων προς όφελος του σύγχρονου εργασιακού κόσμου.

Δεδομένων αυτών των νέων πολιτικών πλαισίων και των αλλαγών στις πολιτικές που αφορούν τα προγράμματα ΕΕΚ, το πρόγραμμα Job Broker στοχεύει να συνεισφέρει στη διαμόρφωση των πολιτικών αυτών. Η πρόθεση πίσω από την ανάπτυξη ενός προγράμματος 'Job Broker Curriculum Programme' είναι η συγκέντρωση γνώσεων και δεξιοτήτων που θα βοηθήσουν τους

πάροχους ΕΕΚ στην Ευρωπαϊκή Ένωση να αυξήσουν τα ποσοστά επιτυχίας τους, διασφαλίζοντας βιώσιμες θέσεις εργασίας για τους καταρτιζόμενούς τους (τους αναζητούντες εργασία). Ωστόσο, υφίστανται πολλές προκλήσεις για το πώς θα αναπτυχθεί ο ρόλος του Συμβούλου Απασχόλησης, πως θα παρέχεται η εκπαίδευση και πως εν τέλει θα επικυρώνεται και θα διαπιστεύεται – καθώς, μεταξύ άλλων, υφίστανται τεράστιες διαφορές στις αγορές εργασίας κάθε χώρας μέλους, σε σημείο που δεν υπάρχουν αυτή τη στιγμή δύο κυβερνήσεις που να εφαρμόζουν τις ίδιες πολιτικές και προγράμματα.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.5.1



Γνωρίζεται τις κύριες κρατικές πολιτικές που επηρεάζουν τις παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών απασχόλησης στην χώρα σας; Αυτές οι πολιτικές εφαρμόζονται σε επίπεδο εθνικό, περιφερειακό, τοπικό ή τομέα; Διευκρινίστε παρακάτω τις κύριες πολιτικές που γνωρίζετε και περιγράψτε τους τρόπους με τους οποίους επηρεάζουν την εργασία σας.

Συγκρίνετε τις σημειώσεις σας με αυτές άλλων Συμβούλων Απασχόλησης με τους οποίους συνεργάζεστε – έχετε παραλείψει κάτι σημαντικό;

1.6 Επίπεδα ανεργίας, τομείς απασχόλησης και συστήματα αγοράς εργασίας

Η ικανότητα ενός Σύμβουλου Απασχόλησης να είναι αποτελεσματικός καθορίζεται εν μέρει από τη συνολική κατάσταση της οικονομίας και τα επίπεδα ανεργίας. Θα ήταν εύκολο αν υπήρχε πληθώρα θέσεων εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, για όλους, ανεξαρτήτως συνθηκών, ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Κάτι τέτοιο, όμως, δεν υφίσταται στις ημέρες μας. Η ανεργία σε κάποιες περιοχές της ΕΕ κινούνταν ανέκαθεν σε υψηλά επίπεδα, με την κατάσταση να έχει περαιτέρω επιδεινωθεί λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης του 2008.

Παρά την κατάσταση αυτή, έχουν επίσης υπάρξει αναφορές για έλλειψη δεξιοτήτων – όπου εργοδότες δεν μπορούν να εξασφαλίσουν προσωπικό για την πλήρωση διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Οι λόγοι είναι περίπλοκοι – αυτή η έλλειψη δεξιοτήτων μπορεί να οφείλεται σε χαμηλούς μισθούς, αποτρεπτικά ωράρια, ή και να αποτελεί ακόμη απόρροια κακού σχεδιασμού όσον αφορά την προσέγγιση παρεχόμενης εκπαίδευσης και οικονομικού σχεδιασμού. Ανεξαρτήτως, υφίστανται συνήθως αρκετές εργασιακές ευκαιρίες όπου κάποια από αυτά τα εμπόδια μπορούν να ξεπεραστούν και τα συμβαλλόμενα μέλη είναι ευέλικτα, ευπροσάρμοστα και δημιουργικά στις προσεγγίσεις τους.

Προκειμένου να διαπιστωθεί ποιες είναι οι ισχύουσες συνθήκες, κάθε ένα από τα μέλη του προγράμματος πραγματοποίησε το 2016 μία μελέτη στη χώρα του. Με τον τρόπο αυτό έγινε δυνατή η συγκέντρωση μίας πληθώρας πληροφοριών και λεπτομερειών, οι οποίες εν συνεχεία αναλύθηκαν διεξοδικά.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.6.1

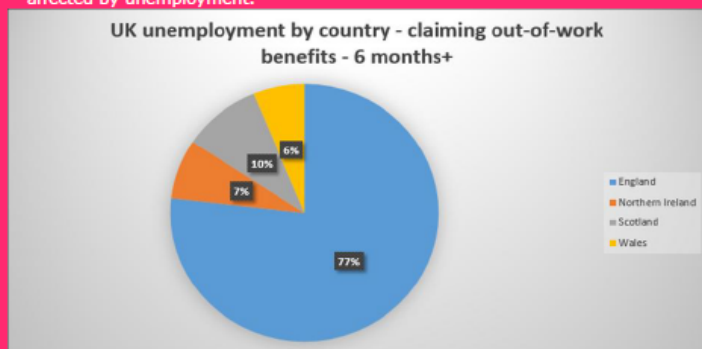


Τα ευρήματα κάθε χώρας ομαδοποιήθηκαν ως 'μελέτες περίπτωσης' και παρουσιάζονται πιο κάτω:

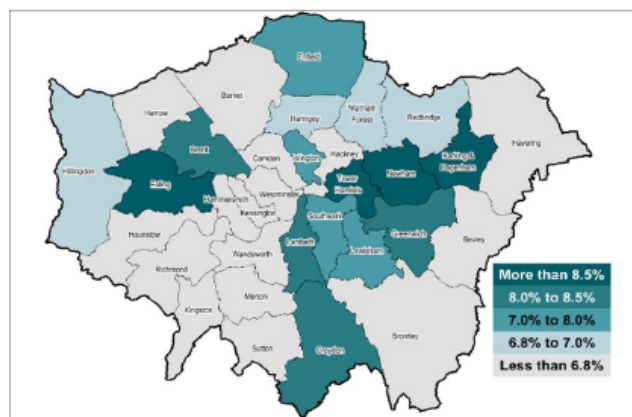
Job Broker London, UK

The Situation

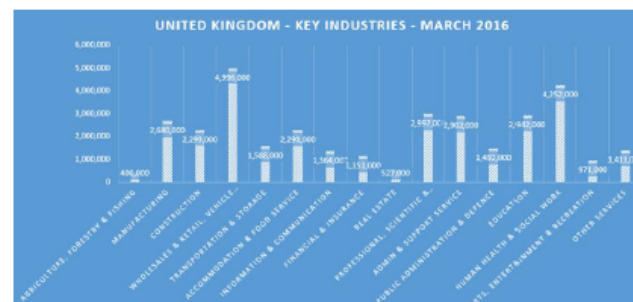
Currently, 5.6% of the population is unemployed in the United Kingdom. 77% of out-of-work benefits claimants live in England. 13.3% are based in London. In England, those aged 25-49, are significantly affected by unemployment, with 20% of all unemployed people being Young People. The London Boroughs of Ealing; Tower Hamlets; Newham; Barknig & Dagenham are the most affected by unemployment.



London – Unemployment by borough



UK Main employment industries



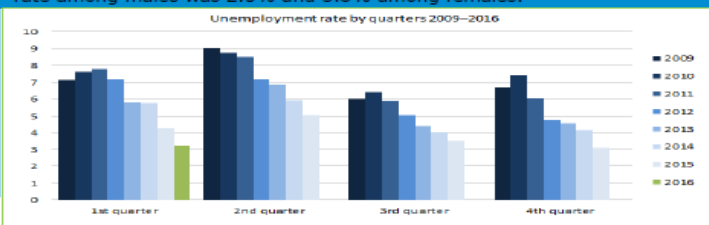
Job Broker skills - breakdown

| Skills/Attitudes/Knowledge | Detailed Breakdown |
|---|--|
| Empathy | Ability to understand customers & their needs |
| Confidence | Confident in their abilities to resolve the problems a customer puts to them |
| Motivation & being able to motivate clients | Ability to stay motivated and motivate customers to carry out the key actions to move into work |
| Sector knowledge | Wide sector knowledge and links to employers to ensure successful brokerage |
| Engagement | Ability to engage with customers & employers |
| Professionalism | Ability to act in a professional manner & set the standard that employers will expect from customers |
| Commitment | Strong commitment to customers & employers |
| Account Management | Ability to manage a range of employers to ensure outcomes & new job opportunities |
| Communication | Ability to communicate effectively with different cohorts |

Unemployment and socio-economic factors of deprivation in Iceland

Employment and unemployment

The number of persons in the labour force in the 1st quarter of 2016 was 190,400 corresponding to an activity rate of 81.8%. The number of employed persons was 184,300 while unemployed persons were 5,100. The employment rate was 79.2% and the unemployment rate was 3.2%. From the 1st quarter of 2015 the number of employed persons has increased by 5,100 and the employment rate increased by 1.7 percentage points. At the same time the number of unemployed persons fell by 1,900 and the unemployment rate decreased by 1.1 point. The unemployment rate among males was 2.5% and 3.8% among females.



The needs of the Job Brokers

There are many qualifications that a job broker has to have, here are some mentioned:

- Excellent human relations skills
- A good listener
- Good interview techniques
- Emotional Bluetooth
- A broad network
- Very good knowledge of the labour market
- Clear work ethics
- A university degree in social sciences, psychology or business

There is no formal training to become a job broker in Iceland. The job brokers on the labour market have various educational background and various experience.

This is what the job brokers questioned in the research had to say about that:

"What we need is good curriculum so we can study how to be better qualified to do our job". (Job broker, May 2016)

Job Brokers in Iceland

The typical job broker in Iceland today would be:

- A person with BA degree up to master degree in social sciences, educational sciences, business, psychology etc.
- Until lately job brokers didn't have to have a university degree, only good experience on the labour market and of course they are still working in the field, as older job brokers.
- A job broker would need to have at least 5 – 10 year experience on the labour market.
- A job broker has to have excellent knowledge of the labour market.
- A job broker must be interested in helping people finding the right job.

Available training courses for Job brokers in Iceland:

- Project management
- Team work
- Strong self-esteem – how to build up client's self-esteem
- Solution solving approach
- Coaching
- How to become a better employee
- The happiness at work
- How to help new employees in your company
- STRONG – career planning tool



"The best experience of hiring a young marginalized person is when he/she has been motivated and well prepared for the apprenticeship. In that case the young person enters the company with interest and with hope for a new future. But the worst experience is when the young person comes one day and then he/she disappears without any kind of explanation, just like the earth had swallowed him". (Employer, May 2016)

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Job broker as a service provider

- Providing services to unemployed people and companies
- Bringing together employers and jobseekers
- Matching - suitable workers for companies
- Right measures for jobseekers
- Tailor-made proposals for the employer

Services for employers

- Support the search for suitable candidates
- Assistance in recruitment decisions
- Support after the setting

Services for job seekers

- A consulting check determines the problems
- Strengthen personality and individual coaching
- Inverse career planning - explore hidden potentials and experiences
- Application training
- Organization of contacts with potential employers (inc. internships)
- Take on the role of navigator for his clients and offer them tailor-made solutions

Key skills / requirements

- An optimistic attitude, positive thinking, open-minded and unprejudiced towards other
- Empathy - try to understand the others, ability of appreciation, trust building,
- Know my own limits
- Be a team worker and networker
- Ability for communication, consultation and motivation
- Moderator, mediator, manager, psychologist, counselor, advisor, companion, stakeholders, advocate, coordinator, recruitment agency, mentor, social workers, a problem solver, staff developer, coach, case manager, motivational speaker

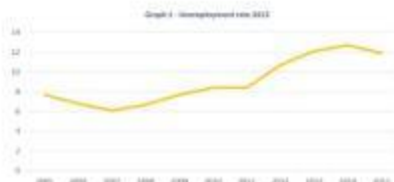
Contents of a Curriculum Programme

- Knowledge of labour market, different branches, management, administrative law, social legislation, labour market laws and data protection
- Skills of a sales representative
- Profiling and coaching tools
- Social, educational, psychological knowledge
- Professional application management
- Talk and presentation techniques, communication training
- Workshop moderation tools
- Event management tools

Transnational Research Study ITALY

Background Labour Market Trends

2015 – Unemployment rate – 11,9% (long-term 63%)



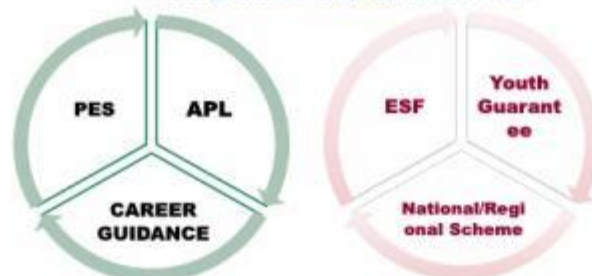
2015 - Unemployment rate (15-24) – 38,4%



2014 – Employment rate per economic sector – 55,7%



Publicly-funded employment service



Active labour market policies are not sufficiently developed to address the foregoing shortcomings, not least because of the fragmentation of employment services across the country. Expenditure on active labour market policies is below the EU average and is biased against job-search assistance. Furthermore, there is no effective coordination between activation policies and the unemployment benefit system. Also, the evaluation of active labour market policies is occasional and not based on systematic monitoring. A crucial element holding back effective active labour market policies is the poor performance of employment services, which show limited capacity to provide transparent information to job-seekers and to address the needs of employers. Furthermore, there are enduring regional disparities in the quality of services provided by public employment services and in the quality of cooperation between public and private employment services.

JOBS ACT REFORM (2015-on going)

- Reform the governance of Active Labour Market Policies and their interplay with passive policies
- Establishment of a **national coordination agency** planning and implementing a comprehensive national strategy on employment services, including a better integration between public and private services (**reducing segmentation**).
- **Changes in employment protection legislation**, the unemployment benefits system and wage supplementation schemes, and the governance and functioning of active and passive labour market policies.
- Reduce the **administrative burden on firms**
- Improve the effectiveness of the labour inspectorate and **promote reconciliation between family and working life**.
- **Improve entry and exit flexibility**, enhance labour reallocation and promote stable open-ended employment, most notably for the young.
- **Improve the alternance between education and work (apprenticeship)**
- More addressed to measure performance (**payments by results**)

The Job Broker role in Italy

- The emerging Job Broker role against the current Italian Job brokerage services and organizations

Considering the increasing relevance of the “payment by results” criteria and the growing importance of performance measures in the area of active labour market policy in Italy, the emerging role of job broker can play a critical role as intermediary agent in setting up the service, identifying all the stakeholders, liaising with VET scheme colleagues and co-ordinating relevant information about the job-seeker; being qualified or trained; **improving the quality and the effectiveness of the services themselves**.

Within the public employment services, job broker is not responsible for the administration of unemployment benefits. However, he would provide more attractive services for job seekers and employers through one-to-one, personalized support provisions; delivering “package” of advice, support and guidance that are tailored to individual specific needs effectively.

Within the career counsellors/advisors centres, job brokers would work not only in the interest of job seekers but also in the interest of employers.

Within APL, job brokers’ services are adopting a more employer-focused action developing strong links with local employers and a good understanding of their needs and expectations. They can build good relations with, and understanding of the local community; based on consultation. They develop links to the wider labour market.

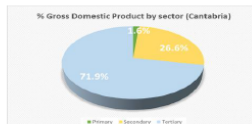
In the context of vocational training institutions, job brokers can work with clients who are close to entering the labour market while training providers typically focus more long term on job seekers further from the labour market. They have an extensive knowledge of the public scheme and ALMPs at EU, National and local level and they can develop effective partnerships with other job brokerage organisations to enable organization to meet the range of needs of all of its clients.

| Human Resource Planning | Specialist Knowledge of Sectors | Post Employment Support |
|-------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Initial Assessment | Information and Contract Management | Working in Partnership |
| Lobbying | Marketing and Sales | Public Scheme (EU, National, Local) |
| Quality Assurance | Self-Assessment | ICT |

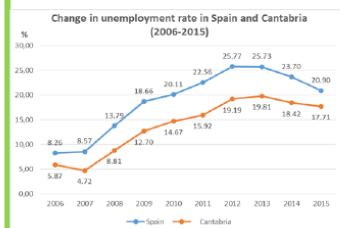
JOB BROKER SPAIN

Background

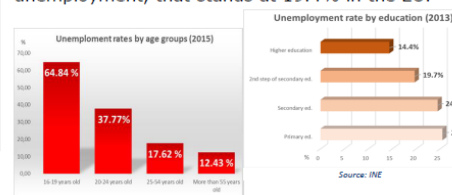
The population of Cantabria is 585.179 inhabitants, one of the least populated regions in Spain because of its small size. Santander, the capital, has 173.957 inhabitants, while its metropolitan area concentrate about 300.000, more than a half of the population of Cantabria. Cantabria's GDP represents 1,13% of Spain's total one.



Unemployment



In Cantabria, youth unemployment rate stands at 39.8%, which is considerably lower than Spain's average of 46%. Unemployment in Cantabria is higher than the average of the EU (9.3%) and the Eurozone (10.3%), and the same about youth unemployment, that stands at 19.4% in the EU.



Job Brokers in Cantabria and Spain

Job broker profile does not exist as that. However, there are different professionals who develop most of the tasks of a job broker.

Professionals developing a job similar to job broker profile :

- In public sector, guidance practitioners who provide a free guidance service and are in contact with enterprises and help them to recruit employees;
- In private sector, there are recruitment agencies and temporary employment agencies. Both look for candidates to the companies they work with.
- In the third sector, provide services to some specific target groups
- Guidance practitioners in VET centers guide students regarding further training and working opportunities related to their educational background

Case Studies

- **PROFEMPRESA PROJECT**
Actions, practices and pilot experiences aimed at promoting and encouraging the temporary incorporation of teachers to companies to get VET students with skills profiles more adapted to the reality of the companies in which they will work.
- **RED CROSS EMPLOYMENT PLAN FOR VULNERABLE PEOPLE**
Set of actions, programs and integrated projects to improve employment opportunities for people with more difficulties.
- **INTEGRATED EMPLOYMENT PROJECTS WITH JOB PLACEMENT**
Aim at improving efficiency and collaboration between stakeholders in labor intermediation processes, measuring success in terms of final indicators regarding insertion in the labor market.

THE VIEW FROM STAKEHOLDERS

'System' issues

Work well for Job Brokers when helping unemployed people to find a job:

- knowledge of the business environment
- knowledge of the labor market in general
- technological tools available to do the matching
- services to improve qualification of unemployed people according to what enterprises are looking for fostering entrepreneurship as an alternative
- personal coaching for each of those unemployed
- labor intermediation with enterprises

and what **work for unemployed people** when trying to find a job is:

- training, experience, personal and socio laboral skills... but it depends also on the sector, activity, time of the year and existing opportunities in each region
- specialized search, generic one doesn't work anymore
- attitude of the unemployed person: proactivity and versatility

Regarding **local 'culture clash'**:

- "Job Brokers" think that in many cases the enterprises ask for too much
- Enterprises think that the only problem is a bad description of the profile they are looking for and that neither all people are for all enterprises nor all enterprises are for all people.

Preparing job-seekers for employment

"Job Brokers" said **main problem** directly link to job seekers is that it seems they think Job Brokers must find them a job, as if it was only their duty.

- Other factors that were mentioned: Age of the job seeker; Lack of training and qualification; Maladjustment between demanded profiles and offered ones

Things that could be **improved**:

- Management of training courses
- Taylor made labor orientation, make it less rigid
- Better adjustment between offer and demand

The companies' perspective

New people hired have both positive and negative things according to enterprises:

- **Positive**: new way of thinking, facing the job and the future value
- **Negative**: time they need to adapt themselves to the new enterprises, lack of productivity until they get experience and needed knowledge for the job
- When employers need to recruit someone, in general, they don't feel the need to recruit anyone from any group.
- **Social value** of hiring local people is strong since in many cases it allows the worker to know the company and its local environment and this makes the worker to value the job in a different way
- All enterprises interviewed said that they don't use the Job Broker services

The needs of the Job Brokers

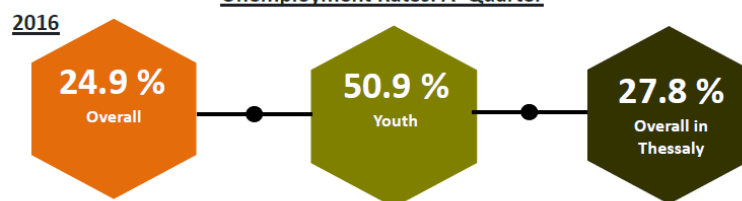
- How to get in touch with enterprises and sell them their work and candidates
- Empathize with both groups and to put oneself in the situation of each to understand the different point of views
- Active listening, empathy, assertiveness.
- Communication skills
- Resilience and initiative
- Emotional Intelligence
- Coaching (this one was pointed out several times)
- Specific ICT skills to use tools such as blog, social media...

Job Broker: The case of Greece

Background...

The last six years the Greek economy is suffering from a serious and extended recession while unemployment has been continuously rising. The economic crisis has hit young people particularly hard. It has widened the gap between those with more and those with fewer opportunities. Some young people are increasingly excluded from social and civic life. Worse still, some are at risk of disengagement and marginalization. Under these circumstances, **Job Brokering** is considered to be of high importance in Greece, whereas there is a need for policies to address structural labor market problems to improve the matching of job seekers to new job openings so as to prevent the large increase in unemployment.

Unemployment Rates: A' Quarter



Public Authorities & Public Employment Services in Greece

- **OAED:** Greek Public Employment Organization
- **EOPPEP:** National Organisation for the Certification of Qualifications & Vocational Guidance
- **KEPEA:** Information Centre for Employees and Unemployed (GSEE)
- **ACCI:** Athens Chamber of Commerce and industry - Offers e-recruitment services for its members
- **K.E.TH.I.:** Research Center for the Equality of Sexes: Provides counselling and advisory services to unemployed women
- **Youth Information Centres:** Provide guidance counselling for young people up to 35 years old.

KEY SKILLS for a successful Job Broker

- ✓ **Awareness of the current, labor market information** (trends and needs);
- ✓ **Assess the personal characteristics and needs** (jobseeker profiling)
- ✓ **Career management skills** (ability to develop, plan, implement, and manage career development programs/actions)
- ✓ **ICT skills** (to know how to use technology to assist individuals with career planning)
- ✓ **Effective communication** (Knowledge of aspects which influence effective communication)
- ✓ **Social / networking skills** (close collaboration with relevant provision networks.)
- ✓ **Mapping of services/companies available in the regional provision network and labour market**
- ✓ **Matching skills** (of job seekers to job openings);
- ✓ **Career counselling, Career information and assessment expert**
- ✓ **Problem analysis and intake**
 - ✓ To stimulate job-seekers to get a better understanding of their own strengths and weaknesses as well as of own perception in terms of ambitions and dreams
 - ✓ To change the individual way of perceiving things, to raise a sense of reality and to develop own strengths.
- ✓ **Critical thinking, adopts professional values and adheres to ethical standards.** Trustworthy and ability to inspire confidence.



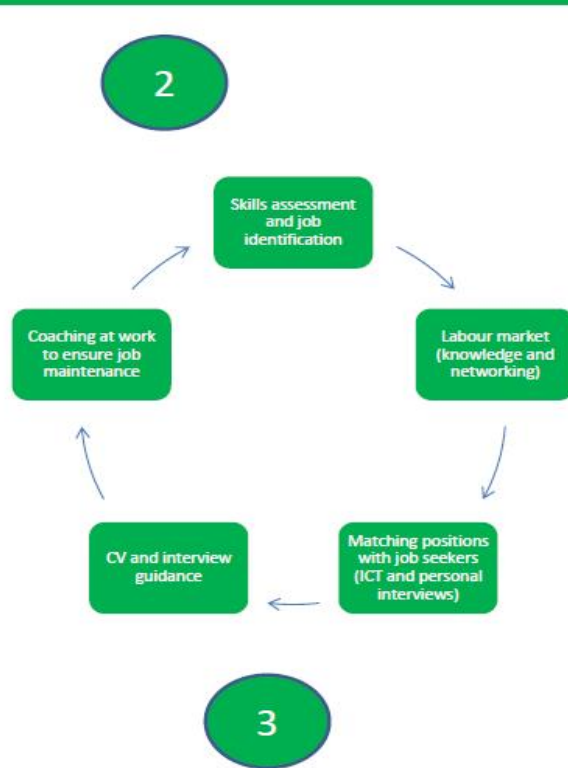
Barriers affecting JOB SEEKERS:

- **Limited availability of job-openings** due to the current financial crisis
- **High expectations versus real labour market conditions** (e.g. salary, etc.)
- **Lack of experienced job-seekers**
- **Low self-confidence** due to high competition (e.g. too many applicants for the same opening)
- **Age discrimination** (especially for job seekers 50+ years old)

The COMPANIES' perspectives:

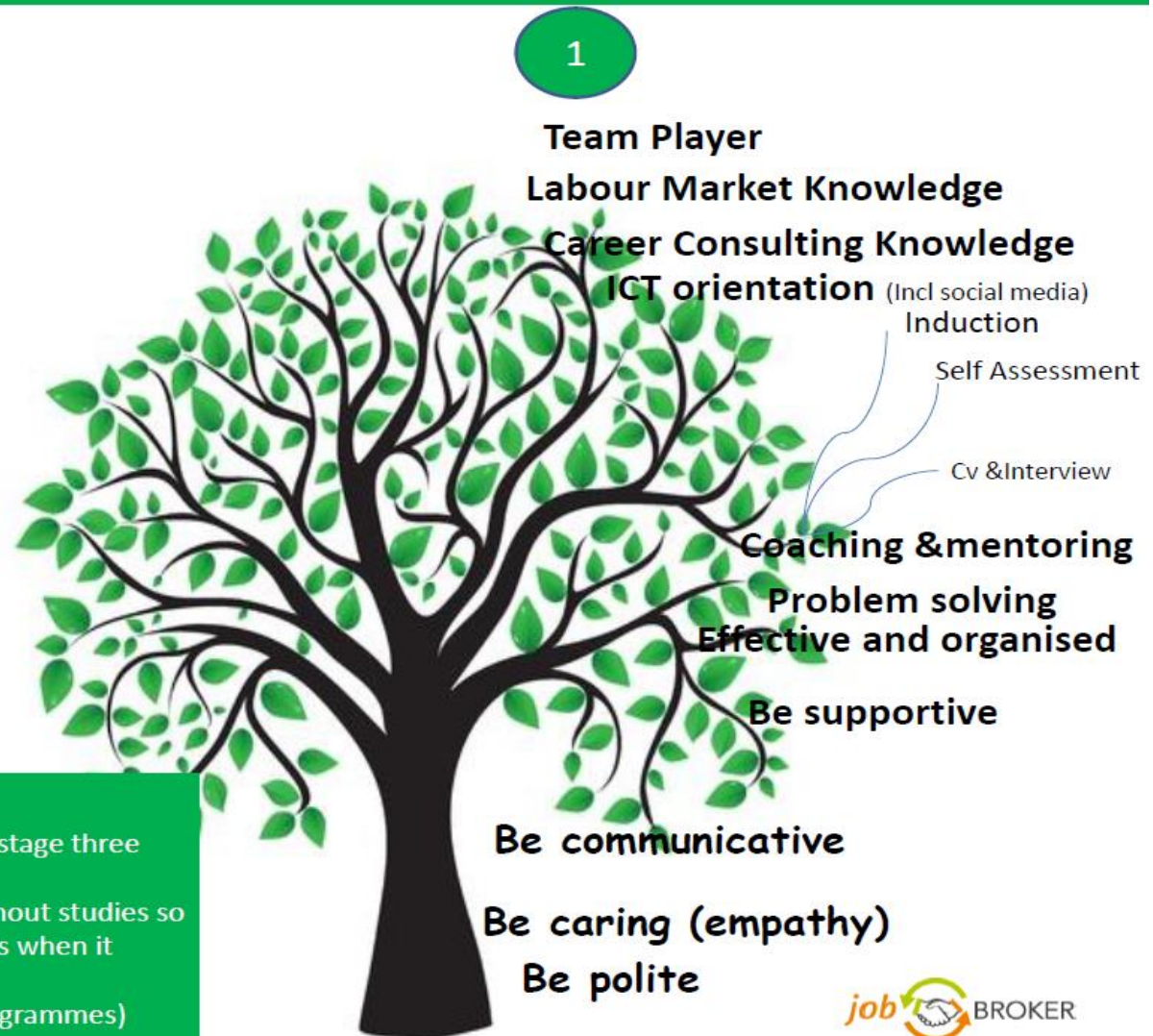
- It is an advantage to invest and have young people in the company as they are easier to shape.
- Need of extra advice on how to deal with young people:
 - Advice on how to assess young people with no work experience.
 - Advice on how to bring young people into their organisation.
 - Adoption of the necessary recruitment practices and methods to increase engagement with young people.

Lessons Learned from research



In Cyprus

- Personalised approach (PES) (up to stage three above)
- Networking with employers throughout studies so that employers know the candidates when it comes to employment (HHIC)
- Heavy use of ICT (for co-funded programmes)



MMC Mediterranean Management Centre

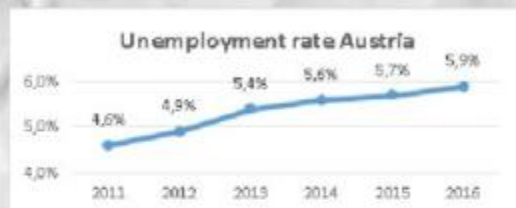
Job Brokering at PES

=> mainly for job seekers who are job ready

job brokering divided in two different entities within the PES:

services for job-seekers - counsellors' job brokering activities limited to inform job seekers about job vacancies reported to the PES and clients themselves establish contact to employer and go through the application process on their own.

services for employers - associates are in contact with employers and encourage them to report potential vacancies. Vacancies are listed in the e-Job Room (the electronic job platform of the PES) which is constantly available for people seeking employment.



Fact Box Unemployment

Austria - vulnerable groups:

- young adults (15-24 years) - 10.6%; growth of 19% in the past 5 years
- NEET-rate 2015: 7.5%
- 50+ - 12% growth of unemployment in the last year
- migrants - unemployment rate of 17.2%
- 18.3% of all unemployed have health issues
- long term unemployment - growth of 159% from the last year

Vienna - specific aspects:

- higher unemployment than overall Austria
- severe situation for people with low qualification - unemployment rate of people with no qualification beyond compulsory school 21.1%

Fact Box Employment

Trends: dynamic growth of employment due to growth of population & increase of jobs in high qualification segments

growth sectors: health & care, education & training, tourism & hospitality, ICT, knowledge based corporate services (R&D), construction, culture & creative industries

stagnating sectors: transportation & logistics, public services

declining sectors: production of goods & finance sector



Job Brokering outside the PES

job brokering by external contractors carrying out support measures for job seekers on behalf of the PES.

=> for job seekers who are disadvantaged because of one or multiple employment limitations

measures mainly not geared towards job brokering per se, but are designed to strengthen the clients' employability (e.g. VET). job brokering usually represents the last module in these measures. job brokers are in contact with both sides - employers & job seekers

=> growing importance of placement rates lead to more attention for job brokering services

Skills

Knowledge Management

knowledge about labour market in specific industries, skill needs etc.
=> requirements change rapidly and job broker need to be up to date

Sales

to establish business relationships with companies & to "sell" job seekers into a job => assertiveness and persistence when dealing with companies is needed

Job application training

support application process of job seekers including creation of application documents, training of job interviews, correct outfit in specific industries and companies

Matching

companies - detailed look at the requirements of the company or the requirement of a specific job
job seekers - identify (hidden) strengths to show companies what he/she can contribute to company's success

Networking

companies - establish new contacts & productive use of contacts e.g. to receive job offers from companies
job seekers - imparting network skills in order to activate and expand personal networks to find job opportunities via the hidden labour market

Working with different target groups

being able to communicate appropriately with both sides - companies & job seekers => job brokers need to understand and speak the language of both sides

Λαμβάνοντας υπόψη τις διάφορες καταστάσεις που επικρατούν σε διαφορετικές χώρες:

- Ποιες τάσεις μπορείτε να αναγνωρίσετε για κάθε έναν από τους εταίρους αναφορικά με τα επίπεδα ανεργίας; Πως αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει την εργασία σας ως Σύμβουλος Απασχόλησης / τη λειτουργία του προγράμματος; Όσον αφορά στο ρόλο του Συμβούλου Απασχόλησης, ποιες ομοιότητες εντοπίστηκαν μεταξύ των εταίρων; Υπάρχουν κάποιες διαφορές;
- Μπορείτε να συνοψίσετε τις διαφορετικές καταστάσεις ανά χώρα όσον αφορά τα προσόντα και την εκπαίδευση των Συμβούλων Απασχόλησης; Πως συγκρίνονται οι καταστάσεις αυτές με τις αντίστοιχες της δικής σας χώρας;

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.6.2



Σας ζητήθηκε προηγουμένως να εντοπίσετε και να κάνετε μία ανασκόπηση του κεφαλαίου της ερευνητικής μελέτης που αφορά στη χώρα προέλευσής σας. Παρακαλώ, διαβάστε και συνοψίστε τα βασικά σημεία, απαντώντας στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιες είναι οι επικρατούσες τάσεις της ανεργίας στη χώρα σας;
- Ποια είναι τα πρότυπα ανεργίας μεταξύ διαφορετικών ομάδων (π.χ. νέοι, μειονότητες, γυναίκες και άνδρες);

- Ποιες υπηρεσίες χρηματοδοτούνται από το δημόσιο τομέα για να παρέχουν στήριξη σε όσους αναζητούν εργασία στη χώρα σας;

- Ποιες είναι οι κύριες προοπτικές των εργοδοτών, σύμφωνα με τη μελέτη;

- Ποιοί είναι οι κύριοι εκπρόσωποι της βιομηχανίας που δραστηριοποιούνται στην τοπική οικονομία; Εμπορικό Επιμελητήριο? Τομεακά όργανα;

- Πόσο εξοικειωμένοι είσαστε με τη μελέτη περίπτωσης της έρευνας; Έχετε υπόψη σας αντίστοιχες μελέτες ή παραδείγματα;

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1.6.3



Συζητήστε τα ευρήματά σας με άλλους Συμβούλους Απασχόλησης. Εντοπίσατε κάποιες διαφορές; Διαθέτουν περισσότερες ή διαφορετικές πληροφορίες αναφορικά με την αγορά εργασίας από αυτές που παρουσιάζονται στη μελέτη; Αν ναι, θα μπορούσαν οι πληροφορίες αυτές να φανούν χρήσιμες;

1.7 Συμπεράσματα και περαιτέρω υλικό

Ο σκοπός αυτής της διδακτικής ενότητας ήταν να τοποθετήσει η εργασία σας ως Συμβούλου Απασχόλησης στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και των ευκαιριών απασχόλησης στην Ευρώπη. Με τον τρόπο αυτό, διερευνήσαμε την αλληλεπίδραση μεταξύ των βασικών ενδιαφερόμενων που επηρεάζουν το έργο σας – τον εργοδότη, τον αιτούμενο εργασίας και τον κρατικό χρηματοδότη. Επίσης, εξετάσαμε τον τρόπο που οι πολιτικές, η χρηματοδότηση, οι στρατηγικές και τα προγράμματα, οι πληροφορίες που αφορούν την αγορά εργασίας και οι κανονισμοί απασχόλησης περιβάλλουν και επηρεάζουν τις συμβουλευτικές υπηρεσίες απασχόλησης.

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τους μαθησιακούς στόχους και αποτελέσματα της διδακτικής ενότητας – και πως οι δραστηριότητες σχετίζονται με αυτά:

| ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ | ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ | | | | | | | | | | |
|--|---------------|------------|--------------|----------|-------------|----------|---------------------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| | 1: Research | 2: Example | 3: Role Play | 4: Ideas | 5: Examples | 6: Lists | 7: Group Discussion | 8: Assignment | 9: Case Study | 10: Research | 11: Group Discussion |
| Κατανόηση αλληλεπίδρασης μεταξύ εργοδότη, αιτούμενου εργασίας και κρατικού χρηματοδότη στη συμβουλευτική απασχόλησης | x | x | x | x | x | x | | | | | |
| Περιγραφή τρεχόντων πληροφοριών της αγοράς εργασίας όσον αφορά στις τάσεις και στις ανάγκες | x | | | | | | | | x | x | x |
| Εντοπισμός πολιτικών και πηγών για την αναγνώριση σχεδίων σχετικών με την αγορά εργασίας | x | | | | | | | x | x | x | x |
| Εντοπισμός προγραμμάτων, κινήτρων, μαθητειών και άλλων υποστηρικτικών πρακτικών της εκπαίδευσης, κατάρτισης | x | | | | | | | | x | x | x |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| και απασχόλησης | | | | | | | | | | | |
| Περιγραφή σχετικών δημόσιων πολιτικών και προτεραιοτήτων σχετιζόμενων με τη χρηματοδότηση και την οργάνωση υπηρεσιών συμβουλευτικής απασχόλησης | x | | | x | x | x | x | x | | | |
| Καθορισμός και επεξήγηση της συνάφειας συνεργασίας της συμβουλευτικής με ενώσεις εργοδοτών, κλαδικούς φορείς ή εξειδικευμένες βιομηχανίες | x | | | | | | | | x | x | x |

Τέλος... παρότι η συμβουλευτικές υπηρεσίες στον τομέα της απασχόλησης είναι μία αναδυόμενη και σχετικά νέα έννοια στη Ευρωπαϊκή Νομοθεσία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, υπάρχουν αρκετές δημοσιεύσεις και πηγές σχετικές με τα θέματα που συζητήθηκαν σε αυτή την ενότητα. Πολλές από αυτές θα είναι διαθέσιμες στη μητρική σας γλώσσα και σχετικές με τη χώρα σας – γι' αυτό αναζητήστε τις!

Εν τω μεταξύ, παραθέτουμε κάποιες σχετικές πηγές πληροφοριών που αφορούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο στους παρακάτω συνδέσμους:

- CEDEFOP: 'Skills Panorama' at <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>
- European Commission: 'EURES – The European Job Mobility Portal' at <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>
- European Council: Resolution on A New Skills Agenda for an Inclusive and Competitive Europe (2016/C 467/01).
- European Training Foundation / CEDEFOP / International Labour Office: 'The role of employment service providers: Guide to anticipating and matching skills and jobs' (2015).

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΠΟΙΗΣΗ ΕΥΘΥΝΩΝ

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

