

Έκθεση αναφορικά με τη συμμετογή στο Academia Study visit ‘Enhancing competencies for practitioners in career guidance-future jobs and labour markets’ στο Schwerin, 27-30/3/2023

Η πιο πάνω εκπαιδευτική επίσκεψη πραγματοποιήθηκε στο γραφικό Schwerin, της Γερμανίας από τις 27-30/3/2023 και έλαβαν μέρος εκπρόσωποι από 10 ευρωπαϊκές χώρες (Γαλλία, Λουξεμβούργο, Σουηδία, Σλοβενία, Κύπρο, Ισπανία, Εσθονία, Γερμανία, Σλοβακία και Λετονία). Σκοπός του ταξιδιού ήταν να επισκεφθούμε το Πανεπιστήμιο στο Schwerin (HDBA – University of Applied Labour Studies) για να γνωρίσουμε το πώς δουλεύει το γερμανικό σύστημα μαθητείας μέσα από τις παρουσιάσεις των καθηγητών, το πώς προετοιμάζει τους απόφοιτους του για την ένταξη στην αγορά εργασίας και το πώς συνδέεται η θεωρία με την πρακτική στον επιχειρηματικό κόσμο.

Ο γενικότερος στόχος ήταν να έρθουμε σε επαφή με εργαζόμενους των ΔΥΑ άλλων χωρών, αλλά και επαγγελματιών που ασχολούνται κυρίως με την επαγγελματική καθοδήγηση κυρίως των μαθητών και να γίνει ανταλλαγή απόψεων σχετικά με τους τρόπους αντιμετώπισης των προκλήσεων στην αγορά εργασίας. Η εκπαιδευτική επίσκεψη μας διήρκησε 4 μέρες, εκ των οποίων η μία μέρα αφιερώθηκε σε επίσκεψη στο επαγγελματικό κέντρο του Schwerin (Vocational Centre) και στη ΔΥΑ της πόλης.



Το γραφικό Schwerin

Στη Γερμανία υπάρχει μία ποικιλία συστημάτων επαγγελματικής καθοδήγησης τα οποία έχουν αποδειχθεί πολύ επιτυχής όσον αφορά την επιλογή του τομέα καριέρας (ασχέτως αν θα είναι πανεπιστημιακού επιπέδου ή πιο χαμηλής κατάρτισης). Ενδεικτικό παράδειγμα του πόσο επιτυχώς δουλεύει το γερμανικό σύστημα επαγγελματικής καθοδήγησης, είναι οι χαμηλοί αριθμοί ποσοστών ανεργίας στη χώρα ανάμεσα στους νέους. Μια πρόσφατη μελέτη έδειξε τη συνολική ανεργία της χώρας στους νέους να ανέρχεται μόλις στο 5.7%, σε αντίθεση για παράδειγμα με την Κύπρο, όπου η ανεργία την ίδια περίοδο στους νέους είχε ανέλθει στο 18.7%.

Το Πανεπιστήμιο του Schwerin ιδρύθηκε το 1972 και αρχικά είχε την έδρα του στη γερμανική πόλη Mannheim. Τώρα λειτουργεί ταυτόχρονα και στο Mannheim και στο Schwerin. Αυτή τη στιγμή αριθμεί συνολικά 1500 φοιτητές στα πτυχιακά προγράμματα, 212 στα μεταπτυχιακά και 3929 εργαζόμενους που δουλεύουν είτε σαν σύμβουλοι καριέρας, είτε φοιτούν σε κέντρα επαγγελματικής καθοδήγησης του πανεπιστημίου, ή κάνουν εκπαίδευση στην εργασία σε ακαδημαϊκό επίπεδο. Κύριος σκοπός του πανεπιστημίου είναι να καλλιεργήσει στους φοιτητές του επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες, με απώτερο σκοπό να τους βοηθήσει να ανταπεξέλθουν στην αντιμετώπιση δυσκολιών που θα συναντήσουν στην απασχόληση τους με την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Στο Πανεπιστήμιο υπάρχουν διάφορες Σχολές μεταξύ των οποίων είναι η Καθοδήγηση, η Ψυχολογία, η Κοινωνιολογία, η Εργατική Νομοθεσία, η Επιχειρηματικότητα και η Οικονομία της Εργασίας. Οι περισσότεροι φοιτητές είναι ντόπιοι, απόφοιτοι σχολείων των γύρω περιοχών και μάλιστα θηλυκού γένους. Η διαφορά αυτού του Πανεπιστημίου με άλλα είναι ότι οι φοιτητές του θα πρέπει να φοιτούν, αλλά παράλληλα και να εργάζονται σε εργασία που οι ίδιοι επιλέγουν. Μάλιστα θα πρέπει να παραμείνουν τουλάχιστον για 3 χρόνια στην εργασία αυτή, αλλιώς είναι υποχρεωμένοι να πληρώσουν οι ίδιοι τα δίδακτρα φοίτησης τους στο Πανεπιστήμιο. Γενικότερα όμως τα δίδακτρα είναι δωρεάν.

Ένα πολυσυζητημένο θέμα κατά την διάρκεια όλων των ημερών, ήταν το λεγόμενο **‘digitization’**, η ψηφιοποίηση και οι επιρροές της (θετικές και αρνητικές) στον τομέα της εργασίας. Το κύριο συμπέρασμα είναι ότι η ψηφιοποίηση έχει αλλάξει ριζικά τις ζωές μας και μάλιστα σε μεγάλο βαθμό με τις διάφορες μορφές της (π.χ. τεχνητή νοημοσύνη, τεχνολογία, κτλ). Τα ρομπότ είναι καλά στο να προσομοιώνουν καταστάσεις και πράγματα άλλα όχι στο να υπάρχουν. Στο μέλλον, θα πρέπει να είμαστε πολύ προσεχτικοί και να καλωσορίσουμε την τεχνολογία στην καθημερινότητα μας, αλλά όχι να γίνουμε η τεχνολογία. Μέσω των διαλέξεων που παρακολούθησαμε, φαίνεται ότι η Γερμανία υστερεί ακόμα στην ψηφιοποίηση πολλών τομέων της, λόγω του ότι η τεχνολογία κοστίζει. Μια από τις πρωτοπόρες χώρες στη ψηφιοποίηση σε πολλούς τομείς της, είναι η Δανία. Το μεγαλύτερο και πιο τρομακτικό ερώτημα είναι αν στο μέλλον τα ρομπότ θα αναλάβουν τις δουλειές μας. Σε γενικές γραμμές, ένα από τα κυριότερα αποτελέσματα της ψηφιοποίησης είναι η λεγόμενη **‘Gig Economy’**, που αντικατοπτρίζεται κυρίως από μία αγορά εργασίας βασισμένη σε πρόσκαιρες εργασίες σε μερική βάση, που εκπληρώνονται κυρίως από αυτόνομους και ελεύθερους επαγγελματίες. Ένα αυτοματοποιημένο/ψηφιακό εργαλείο που μας παρουσιάστηκε, το **‘Futuromat’**, δείχνει ποσοστά πιθανότητας αντικατάστασης στο μέλλον συγκεκριμένων δουλειών από τα ρομπότ.

Συζητήθηκαν επίσης θέματα που αφορούν την ποιοτική εργασία, το θετικό εργασιακό περιβάλλον και τα διάφορα μοντέλα που περιγράφουν επιτυχής τρόπους εργασίας στις μέρες

μας. Από τα σημαντικότερα διδάγματα είναι ότι είναι μεγάλο λάθος να αγνοούμε τους ανθρώπινους παράγοντες, την αναγκαιότητα μίας ανοιχτής, ανθρωποκεντρικής, δημογραφικής συμπεριφοράς και την ετοιμότητα να μοιραζόμαστε την δύναμη μας και να ανταλλάσσουμε τον έλεγχο και τη μικροδιαχείριση. Αναφέρθηκε επίσης πόσο προσεχτικοί θα πρέπει να είναι οι εργοδότες με τις υποσχέσεις που δίνουν προς το προσωπικό τους, ώστε να μην τις αφήνουν ανεκπλήρωτες (William Whyte). Ο μοντέρνος και πιο αποδοτικός τρόπος σκέψης των εργοδοτών, είναι να σκέφτονται ομαδικά και όχι ατομικά. Κάποιες σημαντικές μέθοδοι για αυτό είναι ότι η νέα τεχνολογία εξοικονομεί χρόνο και αυξάνει την παραγωγικότητα, βοηθά στην καλύτερη εξισορρόπηση της προσωπικής και της εργασιακής ζωής ('work-life balance'), οι πελάτες μπορούν να εξυπηρετηθούν επί 24ώρου βάσεως με ποικίλους τρόπους και δίνεται περισσότερος ατομικός έλεγχος στους υπαλλήλους, ευκολύνοντας την συνεργασία σε παγκόσμιο και επαγγελματικό επίπεδο.

Οι πλείστες μελέτες και τα στατιστικά που έγιναν σε σχέση με την αγορά εργασίας δείχνουν ότι οι απλές γραφειακές δουλειές έχουν αρχίσει να χάνονται και να προκύπτουν νέες. Βάση μελετών θα υπάρξει αισθητή αλλαγή επαγγελμαμάτων μέχρι το 2030, σε σημείο τέτοιο που πολλές δουλειές που θεωρούσαμε ξεπερασμένες (π.χ. βαριές χειρωνακτικές εργασίες) να ξανά μπαίνουν δυναμικά στο εργασιακό προσκήνιο. Μία από τις έρευνες (Dropouts-Δρ. Silke Seyffer & Ms. Melanie Hochmuth) που μας παρουσιάστηκε, έδειξε ότι το γερμανικό σύστημα βελτιώνει τις πιθανότητες εργοδότησης των νέων. Η έρευνα έδειξε επίσης ότι υπάρχουν μεταβιβάσιμες δεξιότητες για εκπαιδευτική επιτυχία, κυρίως μεθοδολογικές δεξιότητες. Κατά συνέπεια η εισήγηση της έρευνας είναι η αύξηση όλων των δεξιοτήτων.

Παρουσιάστηκαν επίσης οι κύριες αξίες στην εργασία, όπως είναι η ασφάλεια, η ξεκούραση, η εμπάθεια, ο σκοπός, η δημιουργικότητα σε αντίθεση με την αστάθεια, την αβεβαιότητα και τη δυσκολία (θεωρία του Κομφούκιου – 'The Vuca Setting'). Για μία ισορροπημένη εργασιακή εμπειρία στη Γερμανία βασίζονται στο λεγόμενο σύστημα 'VET' (Vocational Education & Training) που απευθύνεται κυρίως σε άτομα 16-22 ετών, χρηματοδοτείται από εταιρείες και την ίδια τη γερμανική κυβέρνηση και βοηθά τους μαθητές να μαθαίνουν τη θεωρία, αλλά συνάμα να κάνουν και την πρακτική τους άσκηση σε εταιρείες, με προοπτική αν θελήσουν να κάνουν και κανονικό πτυχίο σε Πανεπιστήμιο στο μέλλον. Τα οφέλη του συγκεκριμένου συστήματος είναι πολλά, ανάμεσα τους και το κίνητρο παραγωγής, η κοινωνική ευθύνη, η διατήρηση της ίδιας εργασίας για μεγάλο χρονικό διάστημα και το κίνητρο της φήμης.

Η επίσκεψη στο κέντρο επαγγελματικής εκπαίδευσης μας βοήθησε περισσότερο στην κατανόηση της μεγάλης σημασίας που δίνουν στη Γερμανία και τα πλεονεκτήματα που προσφέρει στον εκπαιδευόμενο η επαγγελματική κατάρτιση. Το επαγγελματικό κέντρο που επισκεφτήκαμε διέθετε κατάλληλο εξοπλισμό για να εκπαιδεύσει τους μαθητευόμενους του σε διάφορα τεχνικά επαγγέλματα όπως: τεχνίτης κατασκευής πλαστικών, τεχνίτης μεταλλικών κατασκευών, ηλεκτρολόγος και αυτοματισμοί, τομέας τροφίμων και τομέας διοίκησης επιχειρήσεων, καθώς επίσης και σε επαγγέλματα που σχετίζονται περισσότερο με την ψηφιοποίηση και τη χρήση ρομποτικών μηχανών. Ο διευθυντής του κέντρου, με εμπειρία πέραν των 40 ετών στο κέντρο, μας έκανε μια λεπτομερή ξενάγηση στα εργαστήρια, τις αίθουσες διδασκαλίας και τον εξοπλισμό που διαθέτει το εκπαιδευτικό κέντρο.

Vocational Center Schwerin



Εργαστήρια εκπαίδευσης



Ρομποτική μηχανή στο κέντρο εκπαίδευσης

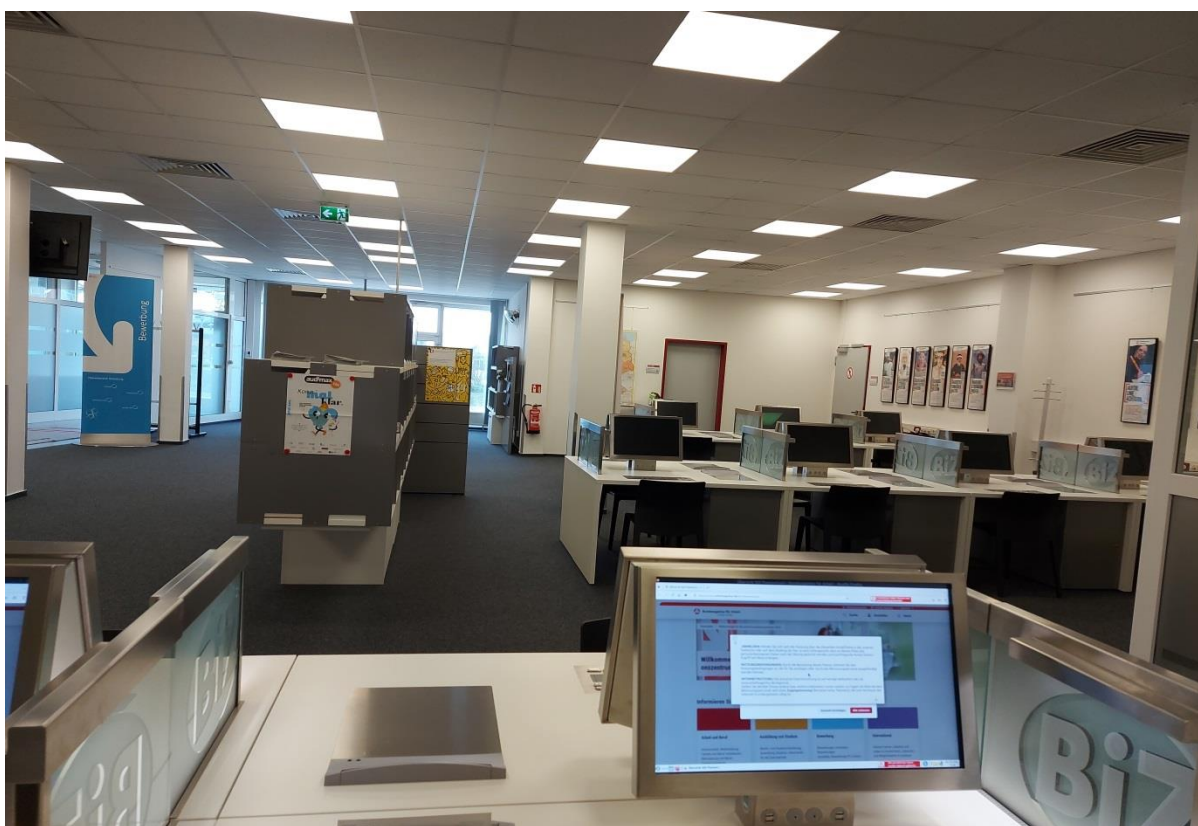


Η επίσκεψη στη ΔΥΑ Schwerin που ακολούθησε, μας υπενθύμισε για άλλη μια φορά το πόσο μεγάλη σημασία δίνουν στη Γερμανία, για την σωστή και οργανωμένη καθοδήγηση που πρέπει να δίνεται, όχι μόνο στους ενήλικες άνεργους, αλλά και στους μαθητές των σχολείων που είναι σε ηλικία όπου το επαγγελματικό τους μέλλον, τους προβληματίζει ιδιαίτερα. Το 'Job Center' τους χωρίζεται σε 2 μέρη, το 'Landeshauptstadt (State Capital-δηλαδή το Κρατικό Κεφάλαιο) Schwerin' και το Γραφείο Εργασίας. Να σημειωθεί ότι οι χώροι του κέντρου είναι μοντέρνοι, μεγάλοι (open plan) και άνετοι, με μοντέρνες πινακίδες και σηματοδοτήσεις παντού. Υπάρχει μεγάλος χώρος υποδοχής, μεγάλος αριθμός υπολογιστών για αυτοεξυπηρέτηση του κοινού, μεγάλη αίθουσα για διενέργεια συναντήσεων με διαδραστικό πίνακα, ειδικός χώρος με ράφια και βιβλιοθήκη για ανάγνωση και δημιουργία βιογραφικού σημειώματος από τους πελάτες, καθώς και ειδικός χώρος για παιδιά για να μπορούν να απασχοληθούν καθώς οι γονείς τους θα εξυπηρετούνται από τους Λειτουργούς της ΔΥΑ.





Αίθουσα υποδοχής στο Job Center



Χώρος αυτοεξυπηρέτησης στο Job Center

Υπάρχουν συνολικά 161 γραφεία που ανήκουν στο Γερμανικό Ομοσπονδιακό Γραφείο Απασχόλησης. Οι Λειτουργοί κάνουν αρχικά μία συμφωνία με τους υποψήφιους σχετικά με την ανανέωση της εγγραφής τους, η οποία γίνεται και διαδικτυακά και αυτοπροσώπως, αλλά και μέσω τηλεφώνου. Στην πόλη του Schwerin υπάρχουν 8 Γραφεία Εργασίας διασπαρμένα σε 3 διαφορετικές περιοχές. Καθημερινά εκτελούν γύρω στις 14,000 συμβουλευτικές συνεδρίες, 55,000 προτάσεις διαμεσολάβησης, εξυπηρετούν 95,000 πελάτες τηλεφωνικά, δέχονται γύρω στις 15,000 επισκέψεις στα επαγγελματικά κέντρα, και λαμβάνουν στο σύνολο περίπου 9,600 αιτήσεις για ανεργιακό επίδομα την ημέρα. Μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών έχουν τις ομάδες 'INGA' και 'REHA'. Οι 'INGA' χειρίζονται άτομα με πολλαπλά προβλήματα και οι 'REHA' χειρίζονται άτομα με μειωμένες ικανότητες για να αυξήσουν την πιθανότητα να έχουν ίση μεταχείριση στην αναζήτηση εργασίας. Το ανεργιακό επίδομα μπορεί να λαμβάνεται από 6 έως 18 μήνες και βασίζεται στην ηλικία του ανέργου και στα χρόνια προϋπηρεσίας του. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία άνεργοι μπορεί να λαμβάνουν ανεργιακό επίδομα μέχρι και 24 μήνες. Το ανεργιακό επίδομα πληρώνεται περίπου σε 24 μέρες από την εγγραφή τους ως άνεργοι.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η κύρια ενασχόληση των 'Job Centers' είναι η καταβολή του λεγόμενου **'Επιδόματος του Πολίτη'** και σκοπό έχει να υποστηρίξει οικονομικά ένα άτομο για τουλάχιστον 12 μήνες, ώστε να μπορεί να καλύπτει τις βασικές του ανάγκες, καθώς θα επενδύει στην γνώση για να μπορέσει να βρει μία δουλειά. Αυτό το επίδομα μπορεί να συνεχιστεί και μετά το τέλος του ανεργιακού επιδόματος για την οικονομική υποστήριξη των ατόμων, μέχρι να βρουν εργασία. Ακόμη και εργασία να βρουν, αν τα άτομα δεν αμείβονται ικανοποιητικά, μπορούν να συνεχίσουν να λαμβάνουν το επίδομα αυτό παράλληλα με το μισθό τους. Μια σημαντική λεπτομέρεια είναι ότι στα 'Job Centers' **δουλεύουν από κοντά με όλη την οικογένεια και όχι μόνο με τον άνεργο τους**. Επίσης, τα άτομα που επιθυμούν να ψάξουν για εργασία εκτός της Γερμανίας, μπορούν να συμβουλευτούν το 'Career Information Centre – BIZ SCHWERIN'. Πολύ σημαντικό είναι και το γεγονός ότι **οι Σύμβουλοι Εργασίας στη Γερμανία δεν εξυπηρετούν μόνο ενήλικες, που κατά κύριο λόγο έμειναν χωρίς εργασία, αλλά επισκέπτονται συχνά και διάφορα σχολεία για να προσφέρουν επαγγελματική καθοδήγηση στους μαθητές. Οι Σύμβουλοι οργανώνουν επίσης και συναντήσεις με τους γονείς των μαθητών για να τους ενημερώσουν για το τι σκέφτεται το παιδί τους σχετικά με την μελλοντική του καριέρα**.

Στην τελευταία παρουσίαση στο Πανεπιστήμιο, ο Δρ. Phil Klaus Kempkens μας παρουσίασε τη μέθοδο του **'Case Management'** (δηλ. Διαχείριση Υπόθεσης). Αυτή είναι μία μέθοδος που αφορά τη διαχείριση δύσκολων περιπτώσεων υποψηφίων που αντιμετωπίζουν πολλαπλά προβλήματα (π.χ. χρήση ουσιών). **Η μέθοδος αυτή χωρίζεται σε τρία μέρη (συμβουλευτική, δικτύωση και μέσα για την αγορά εργασίας)**. Ο Δρ. Kempkens μας παρουσίασε την περίπτωση κάποιου πρώην πελάτη του, κάτω των 30 ετών, χρήστη ηρωίνης, μονογονιού με παιδί 4 ετών και ο οποίος έπρεπε να ταξιδεύει καθημερινά για να συμμετέχει στις συναντήσεις του με το θεράποντα ιατρό του, ώστε να λαμβάνει μία εναλλακτική φαρμακευτική αγωγή και να μπορέσει να καταπολεμήσει τον εθισμό του. Οι δυσκολίες που αντιμετώπιζε το άτομο αυτό, τον δυσκόλευαν ακόμα περισσότερο στο να βρει εργασία. Στο τέλος όμως και μετά από πολλές προσπάθειες που κατέλαβε ο Σύμβουλος του και κατόπιν συνεννόησης με το ιατρικό προσωπικό που τον παρακολουθούσε, τους εργοδότες και άτομα από το στενό οικογενειακό του περιβάλλον, κατάφερε να τον τοποθετήσει σε θέση εργασίας με πλήρες ωράριο και μάλιστα σε είδος εργασίας που

αγαπούσε ο υποψήφιος. Αποτέλεσμα της όλης προσπάθειας ήταν ο υποψήφιος να μπορέσει τελικά να βρει κατάλληλη εργασία που του άρεσε και μπορούσε να ανταπεξέλθει, είχε βοήθεια με τη φύλαξη του παιδιού του και μετέφερε και τη θεραπεία του στο σπίτι. **Να σημειωθεί ότι ο υποψήφιος παρακολούθησε διετή εκπαίδευση πριν να βρει αυτήν την εργασία. Το σημαντικό είναι ότι η γερμανική κυβέρνηση παρέχει κάθε χρόνο μεγάλη χορηγία στα ‘Job Centers’, ώστε να επενδύουν στις προβληματικές περιπτώσεις ανέργων, όπως το παράδειγμα που περιγράφηκε πιο πάνω.**

Στη συζήτηση που ακολούθησε ανάμεσα στους συμμετέχοντες, υπογραμμίστηκε το γεγονός ότι σε πολλές χώρες ανάμεσα τους και η Κύπρος δυστυχώς, δεν προσφέρουμε αυτό το ‘VET’ σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης το οποίο συνδυάζει τόσο άρτια την εκπαίδευση μαζί με την εργασία. Σημειώθηκε επίσης, ότι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε είναι το γεγονός ότι πολλοί νεαροί έχουν για παράδειγμα πτυχίο και μεταπτυχιακό, όμως απορρίπτονται από τους εργοδότες, λόγω έλλειψης εργασιακής εμπειρίας. **Αν υιοθετούσαμε το γερμανικό σύστημα πολύ πιθανόν σε πολλές χώρες να μπορούσαμε να μειώσουμε τα ποσοστά ανεργίας μας. Οι περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες όπως και η δική μας, αντιμετωπίζουμε ακόμα έναν κοινό πρόβλημα που είναι η γενικότερη νοοτροπία των γονιών να θεωρούν την οποιαδήποτε μόρφωση/κατάρτιση εκτός της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατώτερη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μειώνεται δραστικά ο αριθμός των ατόμων που εκπαιδεύονται στα πιο τεχνικά και χειρωνακτικά επαγγέλματα. Καταλήξαμε και στο συμπέρασμα ότι σε αντίθεση με την Γερμανία, ορισμένες Ευρωπαϊκές χώρες δεν παρέχουν καν την απαιτούμενη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Στην Σουηδία για παράδειγμα, η είσοδος στην αγορά εργασίας δεν γίνεται αρκετά νωρίς, μειώνοντας έτσι την σταθερότητα στην εργασία. Επίσης, όπως και στην Κύπρο, τόσο και στην Ευρώπη παρατηρείται μία δυσκολία από μεγαλύτερα άτομα σχετικά με την πρόσβαση τους στην εργασία. Το πιο κοινό πρόβλημα στην Ευρώπη είναι η έλλειψη επαγγελματικής εκπαίδευσης, όπως προσφέρεται στην Γερμανία. Η Εσθονία είναι ίσως από τις λίγες χώρες που προσφέρει επαγγελματική καθοδήγηση σε όλα τα σχολεία και έχει καλά αναπτυγμένο τον τομέα της ψηφιοποίησης.**

Κλείνοντας, μετά την εκπαιδευτική αυτή επίσκεψη, των παρουσιάσεων από τους διδάκτορες του Πανεπιστημίου και των συζητήσεων που ακολούθησαν ανάμεσα στους συμμετέχοντες, θα θέλαμε να παραθέσουμε πιο κάτω τις ακόλουθες **εισηγήσεις** για βελτίωση και των δικών μας διαδικασιών, που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στο μέλλον σε μια πιθανή μείωση της ανεργίας και αύξησης ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών μας:

- Έγκαιρη επαγγελματική καθοδήγηση των μαθητών από Συμβούλους Εργασίας τα τελευταία 3 χρόνια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τους.
- Συχνή ενημέρωση των εργοδοτών για σωστή και ίση μεταχείριση των αιτητών εργασίας ασχέτως φύλου, ηλικίας, μόρφωσης, κτλ.
- Σωστή και άμεση εκπαίδευση των εργοδοτών για ίση μεταχείριση στην εργασία.
- Διπλό σύστημα εκπαίδευσης φοιτητών όπου θα μπορούν να εκπαιδεύονται και να εργάζονται παράλληλα, με τα έξοδα φοίτησης τους καλυμμένα.
- Να αλλάξει ο τρόπος σκέψης μας όσον αφορά τι εννοούμε ‘περιζήτητα επαγγέλματα’. Δεν σημαίνει ότι ο πιο μορφωμένος είναι και πιο εύκολο να βρει εργασία.

- Αυστηρότερος έλεγχος προς τους εκπαιδευτικούς φορείς και τους εργοδότες για τήρηση των σωστών όρων εργασίας.
- Υιοθέτηση της μεθόδου του 'CASE MANAGEMENT' που ακολουθείται στη Γερμανία με σημαντικά θετικά αποτελέσματα.
- Περισσότερα κίνητρα σε εργοδότες που να είναι πρόθυμοι να εργοδοτήσουν άτομα που αντιμετωπίζουν πολλαπλά προβλήματα π.χ εξαρτήσεις από ουσίες, μονογονείς, αποφυλακισθέντες, κτλ.
- Δημιουργία ακαδημιών μαθητείας εντός των επιχειρήσεων, ώστε οι μαθητές/φοιτητές να μπορούν να συνδυάζουν τη θεωρία με την πρακτική άσκηση και να μπορούν πριν την αποπεράτωση των σπουδών τους, να δέχονται και προσφορές για συμβόλαια εργασίας από τους εργοδότες που θα είναι ουσιαστικά οι καθοδηγητές τους στη μετάβαση τους στην αγορά εργασίας.





Οι συμμετέχοντες στο Academia Study Visit στο Schwerin

Θεοδώρα Σάββα Χριστοφή
Λειτουργός Εργασίας
Τοπικό Γραφείο Εργασίας Ανατολικής Λεμεσού

Μαρία Ιωακείμ
Λειτουργός Εργασίας
Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας Λάρνακας

Μαρία Κουρρή
Λειτουργός Εργασίας
Επαρχιακό Γραφείο Εργασίας Λευκωσίας